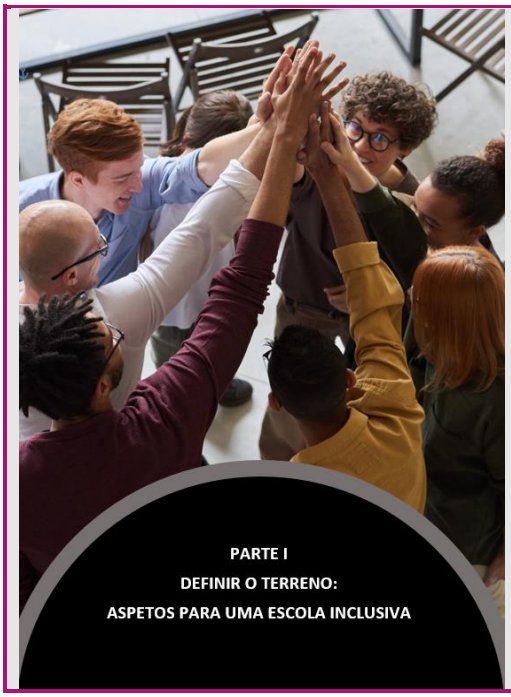
Manual para diretores escolares

Linhas orientadoras

http://wholeschoolsociallabs.eu

COMO USAR ESTE MANUAL

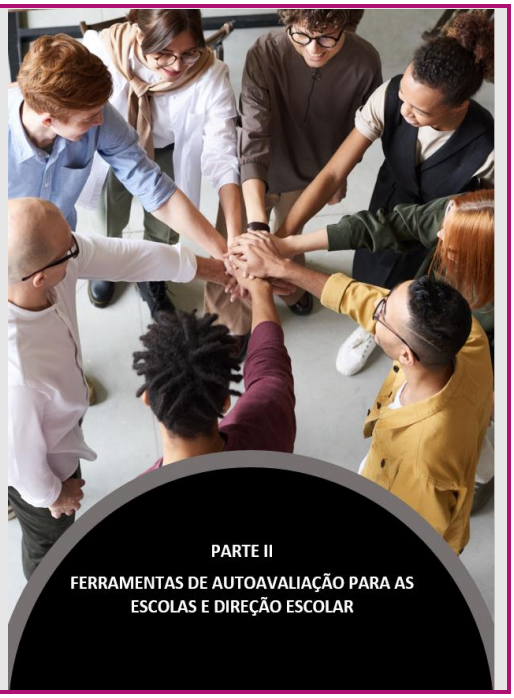
PARTE I – PREPARAR O TERRENO: ASPETOS PARA UMA ESCOLA INCLUSIVA



- Parte dedicada a uma visão geral das principais características das escolas inclusivas
- Integra uma seção focada em cada um dos quatro pilares de uma escola inclusiva e acessível a todos, a saber: visibilidade, empoderamento, inclusão e cooperação
- Oferece uma base para um debate construtivo à volta dos mitos e factos sobre a inclusão
- Convida os leitores a refletirem sobre questões específicas antes de embarcarem numa jornada para a organização da "Semana SOCI@LL"

PARTE II – FERRAMENTAS DE AUTOAVALIAÇÃO PARA AS ESCOLAS E DIREÇÃO ESCOLAR

- Parte focada em ferramentas de avaliação que podem apoiar na autorreflexão para escolas e para diretores escolares
- Aqui, o leitor pode encontrar ferramentas de apoio que englobam os quatro pilares e começar a analisar as suas práticas, explorar questões-chave relacionadas com cada pilar, e responder a perguntas específicas que ajudam na autoavaliação.



CONTEÚDOS

1. PREPARAR O TERRENO: ASPETOS PARA UMA ESCOLA INCLUSIVA 3

1.1. O QUE É INCLUSÃO? 3

1.2. A INCLUSÃO NA PRÁTICA 4

1.3. MITOS E FACTOS SOBRE INCLUSÃO 7

1.4. ANTES DE COMEÇAR A PLANEAR A SEMANA SOCI@LL… 10

2. FERRAMENTAS DE AUTOAVALIAÇÃO PARA AS ESCOLAS E DIREÇÃO ESCOLAR 15

2.1. PILAR 1 - VISIBILIDADE 15

2.2. PILAR 2 – EMPODERAMENTO 17

2.3. PILAR 3 – INCLUSÃO 22

2.4. PILAR 4 – COOPERAÇÃO 25

PARTE I

PREPARAR O TERRENO:

ASPETOS PARA UMA ESCOLA INCLUSIVA

1. PREPARAR O TERRENO: ASPETOS PARA UMA ESCOLA INCLUSIVA

1.1. O que é inclusão?

Imagine um jogo de *bowling*. Na primeira ronda, os jogadores menos experientes costumam jogar de uma forma que leva ao chamado *split*: apontam para o centro e, como resultado, derrubam os pinos do meio e deixam pinos isolados nos dois lados da pista. Aí, atingir os pinos "marginais" na segunda ronda é praticamente impossível e requer muita habilidade - ou um milagre. Então, como atingimos todos os pinos? A solução dos jogadores experientes é simples: não apontar para o centro (pinos fáceis de acertar) – apontar, sim, para aqueles que são os mais difíceis de acertar! Isso permite-nos alcançar todos os pinos.

A metáfora da educação como um jogo de *bowling* é usada por Shelly More, da Universidade Britânica em Vancouver. Ela diz que a educação deve ser como uma estratégia que permita aos jogadores acertar em todos os pinos - ou seja, alcançar todos os participantes do jogo – os estudantes. No entanto, como conseguimos alcançar isso? Em vez de construir um sistema educacional voltado para a maioria das crianças (as chamadas crianças sem necessidades especiais) e, em seguida, procurar maneiras particulares de adaptá-lo às necessidades dos alunos que precisam de mais apoio (migrantes, crianças com deficiência, de baixo estatuto socioeconómico, estudantes LGBT etc.), Shelly More afirma: «*vamos construir uma escola que atinja aqueles que estão "à margem" da pista, porque é assim que chegaremos a todos. Os nossos métodos, formas de comunicação, apresentação e soluções funcionais devem visar grupos minoritários, porque a maioria desses métodos funciona igualmente bem para todos os alunos, incluindo aqueles do grupo maioritário*».

Exemplos
• Utilizar mais imagens ou uma linguagem mais simples ajuda não só a aprendizagem das crianças num idioma estrangeiro (por exemplo, migrantes), mas todos os alunos através da introdução de um canal adicional de comunicação e simplificação do idioma. • Criar rotinas de aula ajuda as crianças que precisam de previsibilidade (por exemplo, nas perturbações do espectro do autismo), mas também beneficia todas as crianças, dando-lhes uma sensação de segurança.

Esta é uma situação em que todos saem a ganhar, embora exija uma mudança de pensamento sobre quem é o principal grupo de destinatários da escola, e quem se deve adaptar a quem.

Em resumo, podemos dizer que uma escola inclusiva é aquela que percebe a diversidade, isto é, diferenças e semelhanças entre grupos e indivíduos, e trabalha ativamente com eles. O ambiente escolar (especialmente a escola pública) é em si diverso e propício à inclusão porque é essencialmente universal, aberto a todos. Favorece um encontro de diversos ambientes, culturas, pessoas de diferentes classes sociais, desempenhando diferentes papéis e tendo diferentes experiências e possibilidades. Portanto, é natural que a escola, como instituição acessível a todos, adote esse ponto de vista sobre a inclusão, não apenas como formal, impondo uma solução institucional, mas também traduzindo-a na prática quotidiana de modo a permitir uma participação plena.

O trabalho a ser realizado pela equipa de gestão da escola é de mapear a comunidade e identificar grupos minoritários (culturais, étnicos, religiosos, etc.) e grupos de estudantes que possam ter dificuldades ou menor acesso à plena participação e apoiá-los nesse processo.

1.2. A inclusão na prática

Pode-se considerar quatro pilares habitualmente representados nas escolas abertas e inclusivas.

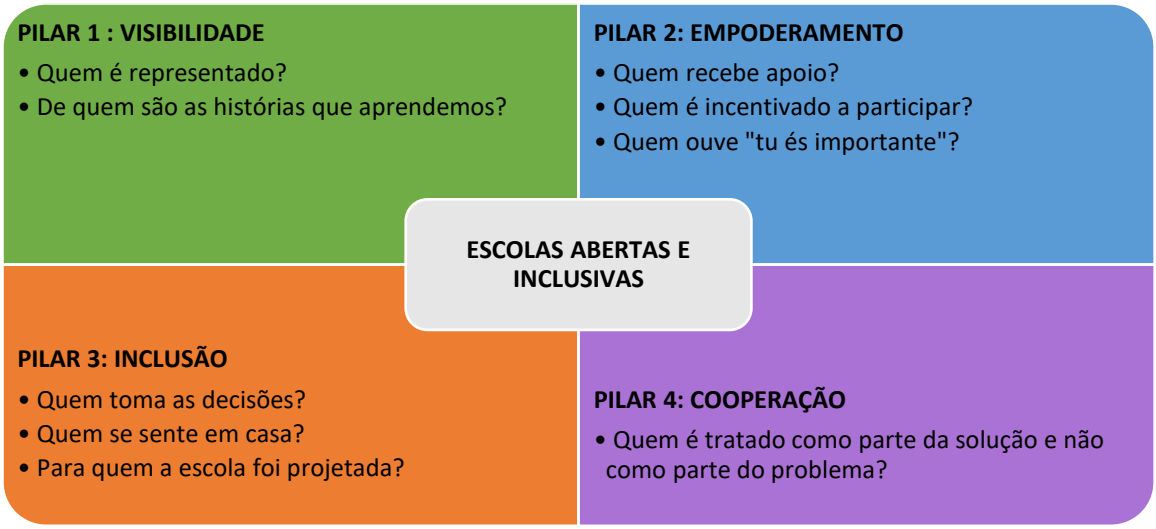


Figura 1 – Quatro pilares para uma escola aberta e inclusiva.

Neste conjunto de materiais, apresentamos um modelo de escola inclusiva baseado em quatro pilares: visibilidade, empoderamento, inclusão e cooperação (originalmente criado como modelo de uma biblioteca multicultural por Maja Branka e Dominika Cieślikowska). De notar que este é apenas um dos muitos modelos possíveis e que outros podem ser igualmente úteis e operacionais, dependendo da situação e contexto das escolas.

Os pilares descritos abaixo são complementares, o que significa que funcionam quando tratados como tendo igual importância. Os autores recomendam uma abordagem holística. Metaforicamente falando, os quatro pilares são como quatro pernas de uma mesa – a mesa só pode estar estável se tiver as quatro pernas equilibradas. Se uma perna for mais curta ou faltar, não teremos sucesso. Portanto, uma escola realmente inclusiva deve procurar melhorar todos os pilares.

PILAR 1: VISIBILIDADE

Visibilidade significa dar nota e enfatizar a presença de um determinado grupo num ambiente escolar. Isso pode refletir-se na representação adequada das minorias e das suas perspetivas no currículo escolar (cujas histórias aprendemos em livros didáticos, projetos escolares, poemas?), no espaço escolar (retratado nas imagens dentro e ao redor da escola), em eventos escolares (reconhecemos e celebramos a identidade dos alunos, por exemplo assinalando diferentes datas religiosas e dias de sensibilização sobre diferentes assuntos, como o Dia da Consciência Transgénero, etc.).

A visibilidade também inclui atividades relacionadas com a **educação sobre questões das minorias** – em Portugal, isto significa que os portugueses aprendem sobre outros grupos, sobre as suas culturas e vida

quotidiana. De notar que a base deste pilar é a valorização da diversidade e o esforço para criar condições seguras para os alunos cultivarem, praticarem e demonstrarem a sua cultura, idioma, religião e outros aspetos importantes de sua identidade. Como consequência, esses grupos devem tornar-se presentes e visíveis para toda a comunidade, e a escola também deve ser um local de educação sobre a sua cultura, idioma ou religião, tanto para representantes desses grupos, como para pessoas do grupo maioritário. No entanto, também é importante não "tokenizar" (instrumentalizar/fazer uma representação distorcida) grupos minoritários celebrando eventos culturais isolados (por exemplo, a noite da cultura vietnamita) ou banalizando a questão.

Exemplos:
• A escola pode comemorar e reconhecer feriados importantes para todos os alunos e funcionários, não apenas feriados do grupo religioso dominante e feriados locais, mas também por exemplo dias específicos relacionados à visibilidade de grupos minoritários (Dia da Visibilidade para o Autismo, Visibilidade LGBT), etc. • Os professores podem incluir perspetivas diferentes das dos grupos maioritários nas lições, por exemplo: quando se discute uma guerra ou invasão, mostrar como o tópico é visto da perspetiva dos diferentes grupos envolvidos; no jornal da escola, criar uma coluna dinamizada por um grupo de migrantes sobre assuntos do seu interesse. • Nas aulas, incluir exemplos de cientistas e outras personagens marcantes do sexo feminino, figuras importantes de diversas origens culturais e modelos inspiradores diferentes. • Organizar eventos promovidos por grupos de alunos de outra nacionalidade, por um evento de poesia ucraniana no qual todos os estudantes são convidados a participar e aprender.

PILAR 2: EMPODERAMENTO

Empoderamento significa adotar uma abordagem que fortalecerá as competências, a autoeficácia e o sentimento de valor próprio de todos os alunos, incluindo dos grupos minoritários. Desenvolver o empoderamento deve ser uma prática diária das escolas, mas também exige atividades específicas projetadas para os estudantes em risco de exclusão, incluindo atividades lideradas por esses mesmos alunos. O objetivo principal das atividades de empoderamento é fortalecer as competências e as vozes dos grupos minoritários. Em ambiente escolar, capacitar também significa proporcionar aos jovens uma plataforma para agir e tomar decisões sobre si e a sua comunidade.

Exemplos:
• Todos os alunos devem ter oportunidade de promover mudanças na escola/aula; as suas ideias não são simplesmente descartadas como "irreais" ou "não-sérias" • Os comentários são feitos para ajudar todos os alunos a identificar os seus pontos fortes, não apenas as áreas a melhorar; é importante motivar e não apenas avaliar. • Os episódios de discriminação recebem sempre uma resposta; a escola/professor neutraliza ativamente a discriminação, organizando sessões sobre esse assunto, criando regras/princípios a observar na sala de aula, etc. • A escola deve oferecer espaço para aulas para os alunos bilíngues que desejam praticar a sua língua.

PILAR 3: INCLUSÃO

A inclusão garante que se tem em consideração a perspetiva de diversidade de grupos nas atividades da escola, em todos os níveis do seu funcionamento. Pensar em incluir e envolver (possibilitar a participação) de todos os alunos e membros da comunidade escolar deve ser uma maneira pela qual escolas inclusivas se guiam diariamente. Como a missão do sistema público de ensino é garantir a todas as crianças de determinada cidade ou comunidade, o acesso a uma educação de qualidade, ser inclusivo significa, entre outros, garantir que a escola oferece métodos, um ambiente físico e cultura de trabalho que permitam a todas as crianças aprender.

Exemplos:

- Os professores podem utilizar diferentes métodos de aprendizagem, exemplos e meios de apresentação para alcançar diversos alunos.
- As decisões na escola (também ao nível dos funcionários) devem tomar em consideração não apenas a maioria, mas também as opiniões das minorias. Todos os membros da comunidade podem expressar os seus sentimentos e atitudes em relação às decisões pelas quais são afetados.
- Mais ênfase na formação de equipas e na comunidade – por exemplo, cada novo aluno pode ter um "companheiro", os professores podem organizar atividades para todos se conhecerem melhor nas suas aulas.
- No refeitório/cantina da escola, deve haver refeições disponíveis para alunos com diferentes necessidades nutricionais (alergias, questões religiosas, etc.) ou, se houver apenas um tipo de refeição a ser servida, deve garantir-se que é adaptada às necessidades dos grupos minoritários (por exemplo, vegetariano/vegan).

PILAR 4: COOPERAÇÃO

Definimos cooperação principalmente como a colaboração com grupos minoritários, a fim de reconhecer e respeitar qualquer alteridade. Isto significa aplicar a abordagem "trabalhamos com grupos para a **inclusão**" em oposição à abordagem "agimos de maneira inclusiva em relação aos grupos minoritários" (**integração**). Na prática, cooperação para a inclusão significa, entre outros, identificar necessidades ou estabelecer metas e ações **em conjunto com um** determinado grupo (em vez de **para um** determinado grupo) e debater decisões importantes com todas as partes interessadas, procurando ativamente a sua participação. Muitas vezes, também significa incluir não apenas representantes de grupos minoritários, mas também especialistas que podem ser aliados e defensores do grupo.

Exemplos:

- A direção da escola pode apoiar a cooperação dos professores com organizações especializadas que trabalham questões da diversidade (convidá-los a realizar oficinas, participar em dias temáticos, piqueniques, etc.).
- Antes de tomar decisões importantes (por exemplo sobre viagens escolares, regulamentos, cantina escolar), os professores ou a direção da escola devem consultar todos os pais, principalmente considerando os grupos minoritários.
- Promover um bom relacionamento com os pais, por exemplo: organizar as reuniões de pais de maneira inclusiva, permitindo que os pais compartilhem as suas opiniões, ideias e promovam a compreensão mútua.

1.3. Mitos e factos sobre inclusão

Vamos começar a explorar a inclusão ao lidar com mitos ou mal-entendidos comuns sobre este fenómeno.

MITO 1: SOMOS TODOS O MESMO

Em algumas sociedades considera-se que a inclusão não se aplica realmente a países "homogéneos" com pouca diversidade. Existem algumas razões pelas quais essa afirmação é problemática. Antes de mais, a diversidade está presente em todas as sociedades, incluindo aquelas vistas como homogéneas; ao desconsiderarmos essas diferenças, perpetuamos algo falso e com efeitos negativos sobre as minorias, cujas culturas, necessidades e contribuições não são reconhecidas pela sociedade em geral. Além disso, a diversidade intragrupo não é percebida como importante o suficiente para exigir mudanças sistémicas. Assim, a inclusão é facilmente associada ao multiculturalismo, à migração e a outras minorias visíveis, porque as diferenças decorrentes da diversidade étnica/cultural são mais óbvias do que no caso de duas pessoas com a mesma identidade étnica, mas com diferentes níveis de habilidade, tradições e necessidades.

Ao mesmo tempo, os resultados de pesquisas sobre discriminação nas escolas europeias mostram que o fator mais prevalente para a discriminação entre jovens é o estatuto socioeconómico baixo. Esta é a diferença que ocorre em todos os grupos, mesmo os mais homogéneos. A falta de atividades sistémicas para a inclusão de estudantes de famílias menos favorecidas e ações de longo prazo para reduzir as desigualdades económicas resultam em perseguição, exclusão social e estigmatização, que muitas vezes podem ser vistas em situações triviais, como não poder participar numa visita de estudo ou comprar o material escolar necessário.

MITO 2: INCLUSÃO/INTEGRAÇÃO = ASSIMILAÇÃO

É comum ouvir falar sobre inclusão e integração social ou até ler sobre "boas práticas", que na verdade descrevem abordagens mais próximas da assimilação ou unificação. A assimilação é uma abordagem que se concentra na adaptação às normas da sociedade/grupo por indivíduos ou minorias que desejam ser aceites num grupo mais amplo. Essa adaptação é considerada o mais semelhante possível ao grupo: abandonar os costumes, normas, valores e misturar-se na nova cultura (seja nacional, na escola ou na nova empresa). Assim, dificilmente assimilação pode ser sinónimo de integração ou inclusão, que levam em consideração e valorizam a diversidade. Integração e inclusão não são um esforço unidirecional: junto com a pessoa que ingressa no grupo, esse grupo também deve participar no processo de integração, estar aberto a mudanças, aprender e adaptar-se à nova situação.

MITO 3: INCLUSÃO É UMA RESPONSABILIDADE DAQUELES QUE SE SENTEM EXCLUÍDOS

A convicção de que a inclusão é apenas um problema daqueles que são excluídos é, no mínimo, ilusória. Infelizmente, esse mito frequentemente tem reflexos reais, verificando-se que muitas organizações que lutam pela inclusão ou integração social são dirigidas por pessoas que são representantes de grupos minoritários. Este fenómeno é, por um lado, um sinal positivo, pois denota que os grupos minoritários se defendem e falam com a sua própria voz. Por outro lado, sem apoio sistémico, os objetivos destas entidades dificilmente são alcançados. É o que acontece quando a maioria dos grupos não percebe os potenciais benefícios de trabalhar com a diversidade. Como as suas necessidades são atendidas pelo sistema elaborado por e para a maioria, o esforço de apoiar grupos minoritários é feito por comunidades com recursos limitados e inadequados, que

frequentemente se concentram em questões específicas (como migração, género etc.), em vez de uma ampla abordagem para a inclusão.

MITO 4: LONGE DA VISTA, LONGE DO CORAÇÃO

Este ditado reflete bem a forma como muitas instituições abordam a questão da inclusão. Estamos acostumados ao facto de certos grupos minoritários serem menos visíveis nos espaços públicos (uma vez que existem muitas barreiras à sua participação), o que nos leva a questionar se devem ser feitos esforços para facilitar o seu envolvimento pleno. Como resultado, a participação social de todos não é vista como um objetivo óbvio, as suas necessidades não são levadas em consideração. Um exemplo pode ser a situação dos alunos com deficiência física na educação. Muitas escolas só aceitam alunos com necessidades especiais a nível intelectual, porque os espaços da escola não estão adaptados às necessidades dos alunos que, por exemplo, usam cadeiras de rodas (rampas/elevadores), etc. No entanto, a ausência de alunos com deficiência significa que não há pressão externa ("não há necessidade") para criar um ambiente físico mais inclusivo.

MITO 5: INCLUSÃO E INTEGRAÇÃO

Ambos os conceitos são próximos e frequentemente usados de forma permutável, mas há uma diferença importante – **inclusão** significa envolver diferentes "elementos num todo maior", enquanto **integração** significa "criar partes de um todo". Essa diferença é ilustrada nas seguintes figuras.

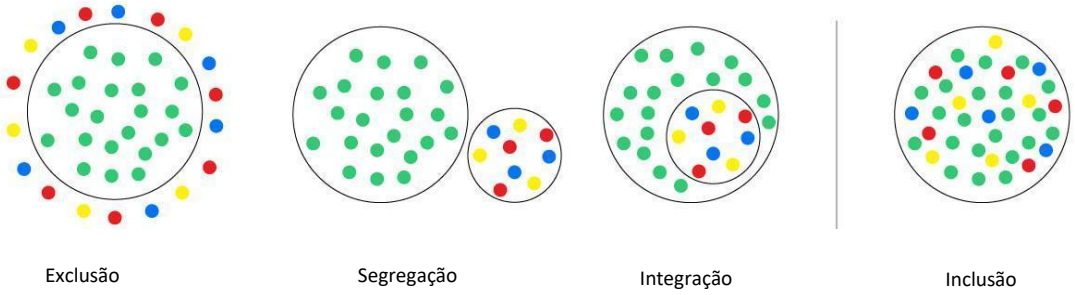


Figura 2 – O que é a inclusão?
Fonte: https://www.inclusionontario.ca/what-is-inclusion.html

No contexto da educação, em termos simples, a inclusão é o processo pelo qual a escola, enquanto comunidade diversificada e em constante mudança, procura estar aberta a todos os membros da comunidade. Ao adaptar soluções institucionais, usar diferentes métodos e formas de aprendizagem, aplicar um código de igualdade de tratamento, etc. a escola deve envolver todos os participantes nesse processo de cocriação. A integração é um estado de inclusão de vários grupos e sua coexistência, sem envolvimento e interações visíveis dentro desses grupos.

A confusão entre **integração** e **inclusão** tem um correspondente nos conceitos de **multiculturalismo** e **interculturalidade**. Podemos descrever uma sociedade como multicultural se pessoas de diferentes culturas viverem lado a lado, mas o grau de inclusão e integração varia. No entanto, podemos dizer que uma família é intercultural, se os hábitos culturais enraizados nessas origens culturais são tratados como igualmente válidos e se influenciam mutuamente para criar uma nova identidade.

MITO 6: A ESCOLA DEVE FOCAR-SE NO ÂMBITO ACADÉMICO E NA APRENDIZAGEM, AO INVÉS DE MOLDAR ATITUDES PARA A DIVERSIDADE

Este é um mito muito persistente entre alguns educadores, pais e outros membros das comunidades escolares. Como a educação inclusiva está relacionada com abraçar a diversidade e processar a identidade, pode levar a confrontos e controvérsias. É por isso que a escola às vezes tenta evitar questões controversas, concentrando-se estritamente na parte académica. Esta abordagem, no entanto, é problemática por vários motivos: em primeiro lugar, nivelar o domínio para todos os alunos, fornecendo um ambiente escolar mais inclusivo, é ao nível da aprendizagem – para estudantes que precisam de diferentes formas de apoio na aprendizagem ou para estudantes que não se sentem aceites entre os colegas - a inclusão é uma abordagem que permite o progresso académico; em segundo lugar, os alunos não estão simplesmente lá para aprender - a escola também é uma comunidade e, com o objetivo de igual tratamento e bem-estar de todos os seus membros, é um dos papéis mais importantes da escola (geralmente uma obrigação legal, e não algo que alunos e professores possam "optar por não participar" em).

Inclusão ou não?

O que é/o **que não é** inclusão? As atividades que promovem a inclusão podem parecer muito desafiadoras, mas parte disso deve-se a um mal-entendido sobre a essência da inclusão. Às vezes, a inclusão parece até uma tarefa impossível: por exemplo, devo ouvir todos da escola para tomar uma decisão compartilhada? Todos terão uma opinião diferente, necessidades diferentes e a conversa nunca terá uma conclusão. Aqui está um pequeno resumo de argumentos que refutam algumas dessas afirmações "paralisantes" e mostra o que pode ser feito e o que não deve ser feito para facilitar a inclusão na escola.

INCLUSÃO OU NÃO?		
SIM	**NÃO**	**LIÇÃO APRENDIDA**
Convidar todos os membros da equipa escolar (incluindo a equipa administrativa) para uma reunião com o objetivo de discutir a prevenção do *bullying* na escola	Convidar todos os funcionários da escola (incluindo funcionários administrativos) para uma reunião com o objetivo de discutir os resultados académicos dos alunos	Nem toda a gente precisa de participar em todas as atividades para que o processo seja inclusivo; as pessoas devem envolver-se quando os seus conhecimentos e experiências puderem ser relevantes e quando sentirem que podem contribuir
Construir um ambiente favorável para um professor que enfrenta problemas pessoais, dando-lhe espaço e tempo para atuar	Proteger professores que constantemente apresentam baixo desempenho, a fim de manter uma imagem positiva e um "bom ambiente"	Gestão inclusiva nem sempre significa ser popular. O apoio deve ser oferecido de maneira justa e igual a todos, independentemente dos relacionamentos pessoais, e às vezes decisões difíceis precisam de ser tomadas.
Ouvir todos os alunos e tomar uma decisão informada e fundamentada que seja comunicada a toda a gente	Procurar infinitamente consenso ou debater eternamente para alcançar um compromisso fraco com os alunos	Numa instituição hierárquica, inclusão geralmente significa garantir que todos os participantes tenham a oportunidade de expressar a sua posição e assumir a responsabilidade de tomar decisões.
Iniciar uma conversa com os pais sobre uma questão controversa, procurando soluções baseadas em responsabilidade compartilhada	Ouvir alegremente e livremente a opinião de todos sobre todos os problemas, sem compromisso	Liderar de forma inclusiva significa que a pessoa está aberta a ouvir e incentiva as contribuições, mas também precisa de dividir responsabilidades e pedir compromissos.

Figura 2 – Inclusão ou não?
Adaptado de: Kramer, J. (2014). WoW! What the difference. Diversity works. Human Dimensions Publications

1.4. Antes de começar a planear a semana SOCI@LL…

Pensamos que, para preparar uma Semana SOCI@LL verdadeiramente inclusiva, é importante ter um bom entendimento dos **mecanismos dos processos sociais que podem dificultar a inclusão na prática**. Preparamos um breve guia sobre o assunto. É um misto de leitura baseada no conhecimento e exemplos e dicas práticas.

Então, porque precisamos de inclusão nas escolas? A escola não é apenas parte do sistema educacional, do edifício ou do currículo. A escola é, principalmente, as pessoas que trabalham e aprendem nela. Como em todos os grandes grupos, também no ambiente escolar estão presentes os processos intra e intergrupos, bem como mecanismos de grupo e todo o espectro de comportamentos socialmente aceitáveis/inaceitáveis. Devido ao facto da educação ser obrigatória e, como regra geral na Europa, acessível a todas as crianças, a diversidade entre grupos e a presença de diferentes grupos é mais comum na educação pública do que em muitos outros espaços da sociedade. Embora cada escola tenha a sua cultura específica, certos mecanismos aparecem na maioria dos ambientes escolares. Entre eles, os mais importantes no contexto da inclusão são a **hierarquia, a ocorrência de grupos minoritários e maioritários, a discriminação, normas e valores**.

IDENTIDADE

Vamos começar com a questão da **IDENTIDADE**, que nos irá levar a mecanismos intergrupo. Cada um de nós, ao perguntar "quem sou eu?", conseguirá responder consultando as suas duas identidades: identidade individual e de grupo. O indivíduo inclui características pessoais (sou alto, entusiasta do desporto, etc.) mas está também associado a grupos ou funções sociais: sou filha, estudante, funcionária, etc. A identidade é uma questão particularmente importante quando se trabalha com grupos. Características de identidade como idade, sexo, local de nascimento, habilidade e deficiência, são partes da identidade percebidas como inatas e amplamente imutáveis, e ao mesmo tempo, são fatores importantes da hierarquia social. Trabalhar com identidade, portanto, requer grande consciência e sensibilidade.

Esta questão é ainda mais importante uma vez que os mecanismos intergrupos que levam à discriminação estão enraizados na identidade: estes mecanismos baseiam-se na perceção dentro e fora do grupo e nas categorizações referentes aos traços de identidade mencionados acima. A tabela abaixo mostra as diferenças na perceção dentro e fora do grupo.

NÓS (DENTRO DO GRUPO)	ELES (FORA DO GRUPO)
Traços positivos atribuídos ao facto de pertencer ao grupo	Traços negativos atribuídos ao grupo (grupo a que não se pertence)
A pertença eleva o sentimento de autoestima e satisfação	O grupo de onde se é excluído é percebido como de menor valor
As diferenças no grupo são reconhecidas	O grupo externo é visto como homogéneo
Comportamentos negativos são subestimados e desconsiderados	Comportamentos negativos são sobrestimados e enfatizados

Figura 3 – Nós e eles: teoria da Identidade Social.

Fonte: Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Organizational identity: A reader, 56-65.

GRUPOS MAIORITÁRIOS E MINORITÁRIOS

Outro aspeto importante quando se fala em inclusão é a existência de **grupos maioritários e minoritários**.

O ideal de coparticipação numa sociedade é a inclusão total, onde as diferenças são reconhecidas, mas as mesmas não são uma base para a discriminação. No entanto, esse ideal está longe da realidade na maioria dos casos, uma vez que nas sociedades modernas a maioria e a minoria referem-se não apenas à presença numérica de certos grupos na sociedade, mas também ao seu estatuo desigual. Estereótipos e preconceitos constroem uma base sólida para a exclusão, o que resulta em dois modelos básicos para a coexistência de minorias e maiorias:

MAIORIA	MINORIA
Refere-se à vantagem a nível de poder, não de números	Refere-se à desvantagem em poder, não em números
Influência e poder	Menos poder e influência
Estatuto social superior	Estatuto social inferior
Dominante	Opressão
Privilégio e representação	Não-privilegiados e sub-representados
Decisores	Marginalizados na tomada de decisão

Figura 4 – Maioria e minoria.

Então, o que acontece quando encontramos alguém que é diferente de nós? Quando nos reunimos com representantes do grupo externo chegamos primeiro ao "conhecimento" que está facilmente disponível, ou seja, estereótipos (com base em informações gerais sobre um determinado grupo). Estes estão ligados a preconceitos (estereótipo + reação emocional a um determinado grupo) e a discriminação (tratamento desigual, muitas vezes baseado em preconceitos).
Ao trabalhar com um grupo, é bom estar ciente de estereótipos e preconceitos e reconhecer comportamentos discriminatórios.

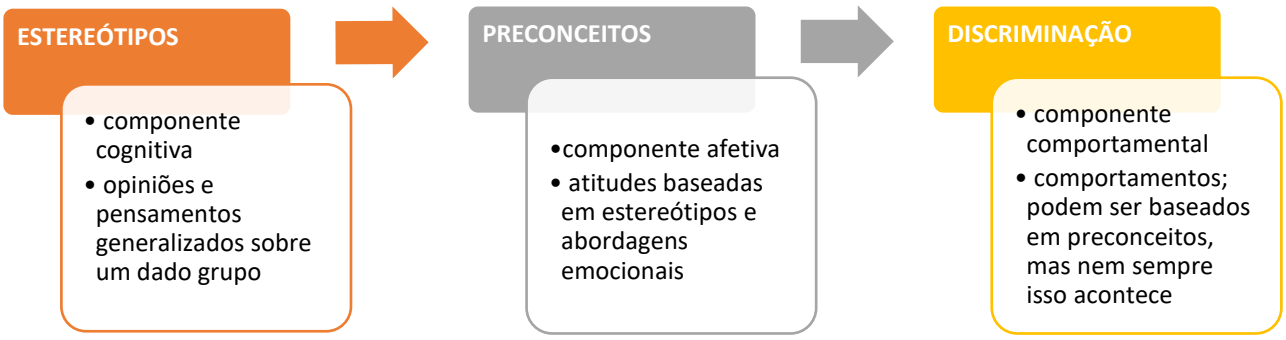


Figura 5 – Estereótipos, preconceitos e discriminação.

Bolas de demolição da inclusão

O termo "grupo minoritário" não se refere ao tamanho do grupo, mas à maneira como os grupos funcionam em relação um ao outro. Se considerarmos a escola inclusiva baseada em quatro pilares, as estratégias que podem servir para manter a posição dominante do grupo maioritário podem ser vistas como bolas de demolição que a destroem. Estas incluem:

CONCEITOS-CHAVE	
Padrões duplos	Aplicação de critérios mais rígidos para avaliar as ações dos membros do grupo minoritário: precisam de fazer mais, melhor etc. para serem avaliados da mesma maneira que uma pessoa do grupo dominante. Isso pode ser visto na escola no modo como a disciplina é aplicada quando se trata de meninas e meninos; geralmente espera-se que as meninas sejam calmas e quietas, e estas enfrentam críticas mais severas quando deixam de se comportar desta maneira.
Baixar os padrões	Diminuir as expectativas dos membros do grupo minoritário, com base na suposição de que eles não serão capazes de atender aos critérios, o que resulta em menos oportunidades de desenvolvimento e equidade de competências. Isto pode ser visto na escola na forma como alguns alunos com dificuldades de aprendizagem são tratados, quando os professores muitas vezes não sabem como apoiar um aluno que tem uma aprendizagem mais lenta e, como resultado, as baixas expectativas deste professor dificultam o progresso dos alunos.
Estigmatização	Evidenciar as pessoas devido a características como a etnia, sexo, religião etc. Como muitas minorias são mais visíveis na sociedade correm o risco de uma exposição social mais forte. O exemplo mais óbvio desta estratégia é o de "chamar nomes"/ insultar, mas também pode ser um comentário prejudicial sobre a aparência do aluno feito por um adulto numa escola.
Separação espacial	Criação de espaços separados para membros de minorias e maiorias, muitas vezes racionalizados relativamente a necessidades específicas (requisitos especiais em termos de espaço, necessidades nutricionais etc.). Um exemplo é a existência de aulas separadas para crianças ciganas nas escolas, bem como cantinas de escolas "autossegregadas" onde os alunos geralmente se sentam de maneira a refletir e fortalecer a hierarquia de grupos.
Desvalorização da experiência e das competências dos grupos minoritários	Tratar minorias como objeto de análise, em vez de incluir vozes minoritárias no processo de tomada de decisão, percebendo as minorias como incapazes de representar os seus próprios interesses e descrevendo a sua própria situação (por exemplo, debater decisões estratégicas com "especialistas" do grupo maioritário em vez dos líderes minoritários e especialistas). Isto pode ser visto nas escolas que procuram "resolver" problemas de alunos com deficiência sem consultar os seus cuidadores e responsáveis.
Micro-agressões	Tratamento condescendente (por exemplo, ao abordar uma professora apenas pelo nome num ambiente formal ou usar uma alcunha em vez de um nome completo), que subestima problemas, aspetos relacionados com minorias, e não os discute num diálogo público (por exemplo, indicar os direitos LGBTQ na escola não é importante o suficiente para ser discutido numa reunião do conselho de professores). As micro-agressões acontecem com muita frequência e, embora pareçam inocentes e fáceis de descartar, na verdade podem ser muito prejudiciais, dada a sua frequência.

Figura 6 – Conceitos-chave.

CURRÍCULO OCULTO

Estes comportamentos discriminatórios são mais ou menos fáceis de identificar. Se já leu e reconheceu mecanismos que também estão presentes na sua escola, não seja duro consigo mesmo. Em muitos casos, estes estão profundamente enraizados nos sistemas dos quais fazemos parte, normalizados de tal maneira que não os reconhecemos. Todo sistema educacional possui um currículo oficial aberto, mas também algo chamado de **CURRÍCULO OCULTO. O que significa isto?**

No contexto da escola inclusiva, é importante considerar e perceber que muitos dos nossos comportamentos e padrões de cultura escolar são inconscientemente reproduzidos a partir do currículo escolar oculto. Estes

geralmente incluem três dimensões da cultura escolar: rituais, funções e normas. Mas, acima de tudo, estes currículos emanam das suposições sobre as relações da escola com o meio ambiente, as relações entre as pessoas, a natureza dos alunos, o conhecimento e a aprendizagem. Os currículos ocultos são as camadas abaixo da superfície, sobre as quais a nossa escola inclusiva é construída.

CURRÍCULO FORMAL	CURRÍCULO OCULTO
• processo público/aberto de moldar atitudes, valores e conhecimentos • é intencional e comunicado em documentos, regulamentos etc. • é ensinado através das atividades da escola e do modo como a escola funciona (incluindo estrutura, programa, conteúdo das aulas, normas e princípios impostos pela equipa).	• tudo o que é adquirido e absorvido na escola, além do currículo oficial e formal • resulta da observação do comportamento de outras pessoas e do modo como a instituição opera • geralmente não intencionl e não escrito: sem conhecimento e sem comunicação aberta.

Figura 7 – Currículo formal e currículo oculto.

Vale a pena olhar para estes aspetos, ou "fantasmas", que assombram e têm impacto nas nossas escolas.

FANTASMAS	QUESTÕES
Fantasmas da arquitetura	• Porque os alunos se sentam onde o professor os possa ver a todos, mas na qual eles não se podem ver? O que isto diz sobre a forma como percebemos a aprendizagem? • Porque é que os adultos em muitas escolas usam casas de banho diferentes dos alunos, quando tal não acontece noutras instituições e locais públicos? O que isto diz sobre os grupos reconhecidos na escola? • Porque é que os corredores e as salas de aula geralmente oferecem poucas opções de lazer e descanso (falta de lugar para sentar, brincar)? Porque geralmente são ambientes crus? O que isso diz sobre o que é importante na escola? • Porque é que a maioria das escolas não é acessível a pessoas com deficiência?
Fantasmas do currículo escolar	• Porque é que o plano de aula é criado pela direção da escola e não por alunos, pais e professores? • Porque sabemos mais sobre a antiga Mesopotâmia do que a vida das comunidades judaicas na Polónia antes da Segunda Guerra Mundial?
Fantasmas dos autores de livros/manuais	• Porque usamos anos de eventos militares para marcar períodos históricos (em vez de anos de invenções científicas, movimentos sociais etc.)? • Quantas escritoras são referenciadas/lidas nos livros de língua portuguesa?
Fantasmas da linguagem e das tradições	• Porque é que a maioria dos testes é padronizada e igual para todos os alunos? O que se avalia? Que crenças sobre aprendizagem são reforçadas com essa metodologia? • Porque é o comportamento avaliado na escola? • Porquê rapazes e raparigas são frequentemente separados durante as aulas de educação física? • Porquê tratamos os professores do ensino secundário como "Professor"? O que isso diz sobre o papel da hierarquia e do estatuto?

Figura 8 – Fantasmas e questões relacionadas.

PARTE II

FERRAMENTAS DE AUTOAVALIAÇÃO PARA AS ESCOLAS E DIREÇÃO ESCOLAR

2. FERRAMENTAS DE AUTOAVALIAÇÃO PARA AS ESCOLAS E DIREÇÃO ESCOLAR

2.1. Pilar 1 - Visibilidade

COMECE POR SI

1. Existe alguma informação sobre si mesmo (por exemplo, sobre a sua identidade, situação de vida, familiar) que não gostasse de revelar a outros adultos da escola por temer uma reação desfavorável? Que tipo de informação é essa?
.....

2. Imagine que está a entrar no edifício da escola em que trabalha, não como professor ou diretor, mas como aluno. Imagine, por exemplo, que está a entrar na escola como:
(a) um estudante que veio de um país diferente há algumas semanas e não fala o mesmo idioma;
(b) um estudante ateu;
(c) um aluno com deficiência física;
(d) um aluno que seja membro da comunidade LGBTQA;
(e) um aluno que é criado por um pai solteiro;
(e) imagine um aluno específico que frequenta a sua escola e cuja situação de vida parece ser a mais distante da sua.

Qual seria a sua primeira impressão sobre a aparência da escola e seu espaço?
.....

Sentir-se-ia "em casa" ou um pouco estranho?
.....

Que elementos do espaço escolar iriam afetar o seu bem-estar de forma positiva e de forma negativa?
.....

O que é importante ter em consideração?

A maneira como o espaço escolar é organizado afeta a forma como nos sentimos em casa, incluídos e bem-vindos, ou com sentimento de estranheza, de que "não nos encaixamos no ambiente". Alguns fatores de influência são, entre outros:

- Conteúdo dos materiais e cartazes nas salas de aula, incluindo a sua diversidade ou uniformidade.
- Símbolos (por exemplo, referentes à religião, país).

O espaço escolar afeta os alunos e outras pessoas na escola. Ao moldá-lo, podemos mostrar e encorajar a diversidade, fortalecer a abordagem pluralista e modelar atitudes de respeito e abertura, ou passar uma mensagem completamente oposta. Ao tentar criar uma atmosfera segura, positiva e inclusiva na escola, não importa apenas o que se fala ou mostra, mas também o que não é mencionado.

QUESTÃO 1

- Imagine que seres de outro planeta vieram à sua escola para fazerem um relatório sobre a mesma. Com base em materiais, cartazes, anúncios e figuras nas salas de aula, corredores e em diferentes salas da escola - como é que acha que eles responderiam às seguintes perguntas:
- O que é importante nesta escola? Quais os valores, tópicos, questões?
- Quem é o mais importante nesta escola?

QUESTÃO 2

Pense em que identidades será fácil ou difícil discutir abertamente na escola. Acha provável ou improvável que essas situações ocorram:

- Um aluno que não pode participar numa excursão sentir-se-ia à vontade para partilhar essa informação com outros colegas e o professor.
- Um aluno cujo irmão tem uma doença mental (como depressão ou esquizofrenia) sentir-se-ia confortável para partilhar essa informação com outros colegas e o professor.
- Um professor que está num relacionamento homossexual sentir-se-ia à vontade para compartilhar fotos do seu parceiro com outro membro da equipa.
- Um professor que tenha um sentimento de falha após uma situação difícil na sala de aula compartilhará isso abertamente com os funcionários da escola, incluindo a direção.
- Um aluno que é educado como Testemunha de Jeová teria a oportunidade de falar abertamente sobre a sua fé durante as aulas.
- Como é que isso afeta a cultura escolar e estudantes específicos de grupos minoritários?

QUESTÃO 3

Considere se o espaço da sua escola reflete a diversidade que nela prevalece.

- Existem, por exemplo, informações, fotos, ilustrações ou imagens relacionadas a grupos como alunos e pais? Alguns desses recursos são facilmente visíveis, por exemplo, cor da pele, aparência (às vezes) de incapacidade.
- Os materiais visuais disponíveis no espaço escolar refletem essa diversidade de maneira neutra ou positiva, sem estereótipos?

QUESTÃO 4

Algumas das nossas características são impercetíveis à primeira vista, por exemplo, nacionalidade, orientação sexual, situação familiar. Pense se o espaço da sua escola reflete o facto de que a comunidade escolar é formada por pessoas com diferentes traços de identidade (não necessariamente visíveis).

- Existem, por exemplo, informações, fotos, ilustrações ou imagens de pessoas de países de onde os estudantes vêm?
- Aparecem várias imagens de famílias no espaço da escola?
- Uma criança que é gay ou lésbica (ou tem uma pessoa LGBT na família) pode sentir que esta é numa situação aceitável e comum que ela não precisa de ocultar?
- Uma criança cujos pais são divorciados tem a oportunidade de entrar em contato com uma imagem neutra ou positiva de uma família em que os pais não estão juntos?

QUESTÃO 5

Faça uma lista dos grupos aos quais alunos e pais pertencem na sua escola. Considere o que pode ser feito para que o espaço escolar reflita essa diversidade de maneira neutra ou positiva. Tente não usar imagens ou materiais que apresentem pessoas pertencentes a grupos específicos de maneira estereotipada ou com pena.

2.2. Pilar 2 – Empoderamento

COMECE POR SI MESMO

Pense numa situação em que tenha sentido que não era competente e capaz de fazer algo realmente importante para si, mas alguém acreditou em si e o apoiou. Como se sentiu?

O que é importante ter em consideração?

O empoderamento é uma abordagem que deve estar presente no programa escolar/currículo regular e em atividades específicas que fortalecem as competências e a autoeficácia de grupos que frequentemente sofrem exclusão (principalmente grupos minoritários). O empoderamento é uma parte integrante da escola inclusiva, porque a aprendizagem e o bem-estar de cada criança dependem de sua autoestima, perceção de influência, controlo sobre a própria vida. Isso é especialmente importante em grupos que são sistematicamente marginalizados. Portanto, o empoderamento traduz-se em oportunidades educativas iguais.

1. PESSOAL

A comunidade escolar é um organismo que consiste em vários grupos interdependentes: estudantes, pais e responsáveis legais, professores e outras pessoas pertencentes ao corpo docente (incluindo psicólogos e pedagogos da escola) pessoal administrativo e de apoio (por exemplo, pessoas que trabalham na cantina, nas limpezas). Para construir e fortalecer uma atmosfera de respeito mútuo, segurança e apreciar a diversidade na escola, vale a pena cuidar desses aspetos, tanto dentro de cada grupo como entre eles. Se os alunos reconhecerem a diversidade e o respeito mútuo entre os funcionários da escola e os pais, aprenderão o mesmo graças a modelos positivos dos adultos.

QUESTÃO 1

Considera os benefícios resultantes da diversidade (por exemplo, em termos de género, origem, idade etc.) ao contratar os funcionários da escola? Considera que os alunos da sua escola têm a oportunidade de observar a diversidade entre os funcionários? De que maneira sim/não?

QUESTÃO 2

Já pensou em contratar um assistente intercultural ou outra pessoa que compartilhasse algumas identidades com os alunos de grupos minoritários? Porque é que isto beneficiaria estudantes de grupos minoritários?

2. AMBIENTE ESCOLAR

QUESTÃO 1

Imagine que entra no seu escritório como aluno ou como pai. Que impressão teria? Como se sentiria ou quais seriam as suas associações? Escolha, na lista em baixo, algumas palavras que o traduzam.

neutro, tenso, distância, oficial, informal, importante, igual, posição, relaxado, colaborativo, aberto, fácil, disciplina, criatividade, bem-vindo, rigoroso, normas, hierarquia, conversa, controlo, amigável, suporte

QUESTÃO 2

Que impressão deseja criar no interior do seu escritório? Assinale essas palavras com uma cor diferente e pense em como conseguir isso.

neutro, tenso, distância, oficial, informal, importante, igual, posição, relaxado, colaborativo, aberto, fácil, disciplina, criatividade, bem-vindo, rigoroso, normas, hierarquia, conversa, controlo, amigável, suporte

Como é que mudar a aparência do seu escritório podia causar uma impressão diferente?

3. APOIANDO INICIATIVAS DE BASE

QUESTÃO 1

Pense nas atividades extracurriculares disponíveis na escola. Quais delas são:

- iniciadas por professores, pela escola e realizadas por funcionários da escola para estudantes?
- iniciadas por professores, pela escola, mas lideradas por estudantes
- iniciadas por estudantes e lideradas por eles?
- iniciadas pelos pais?

QUESTÃO 2

Atente neste mapa sobre a influência dos alunos na escola. Em que áreas os alunos são incluídos e incentivados a expressar as suas opiniões e a tomar decisões? Assinale essas áreas.

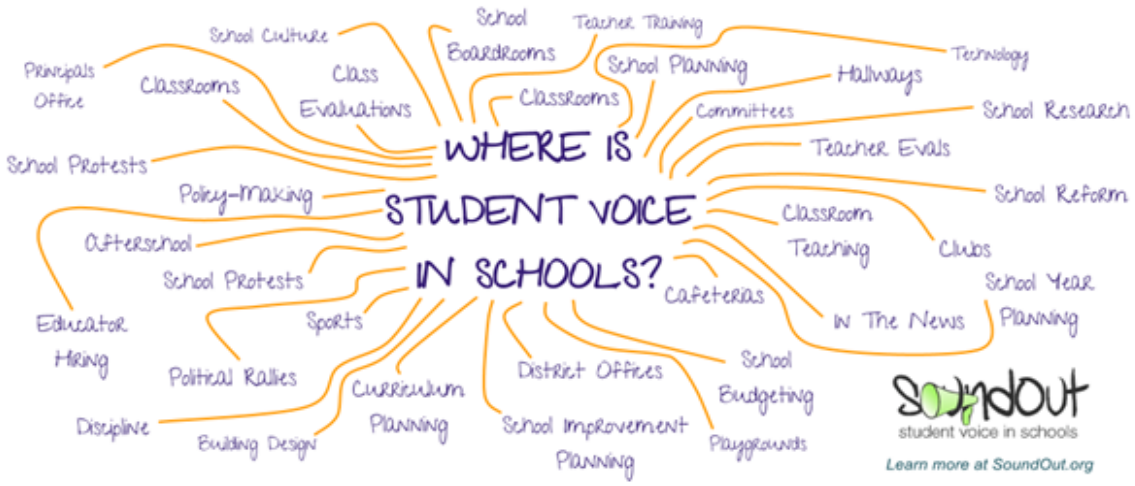


Figura 9 – Influência dos estudantes na escola.

Fonte: Fletcher, A. (2013). SoundOut Student Voice Curriculum: Teaching Students to Change Schools. CreateSpace Independent Publishing Platform. https://soundout.org/

Acha que é importante que os alunos sintam mais controlo e influência sobre o ambiente de aprendizagem em todas as áreas acima apresentadas? Porquê? Porque não?

Quais poderiam ser os benefícios de:

- pedir aos alunos que participem na avaliação dos professores?
- criar um menu mensal para o refeitório da escola juntamente com os alunos e os pais?
- ter uma secção da página web da escola administrada pelos alunos (com liberdade para publicar conteúdo que eles considerem relevante)?

Ao ler estas perguntas, pensou primeiro nos benefícios ou nas ameaças que estas soluções poderiam trazer? Porque acha que tal sucedeu?

QUESTÃO 3

Observe o modelo de compromisso abaixo. Pense em como garantir que os alunos têm oportunidades reais e significativas de fazer mudanças no seu ambiente escolar. O que é necessário acontecer?

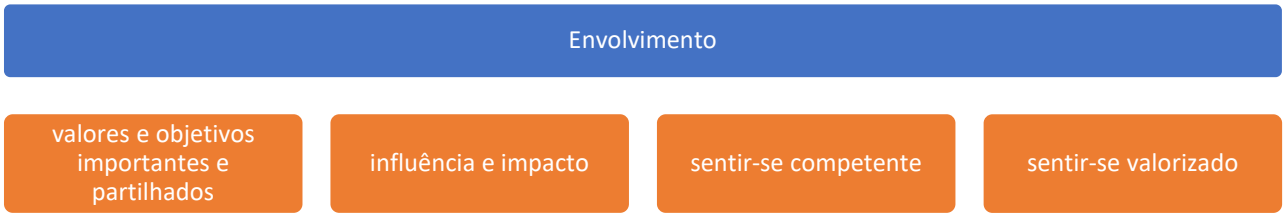


Figure 10 – O envolvimento dos estudantes.

Como é que pode apoiar as iniciativas dos alunos enquanto líder? Liste 3 soluções para cada aspeto do modelo de compromisso.

QUESTÃO 4

Pense sobre estas soluções:

- Numa escola com uma grande minoria ucraniana, a direção da escola oferece uma sala de aula para aulas de Ucraniano dirigidas por pais e membros da comunidade.
- A escola administra um programa de orientação profissional, convidando mulheres de diferentes posições e ocupações para partilhar as suas experiências com os alunos.
- Na escola, onde alguns alunos são membros de um grupo minoritário vietnamita, incentiva-os a organizar uma festa de Ano Novo na escola e a decorar - junto com todos os alunos e pais da escola - o edifício.

Que impacto têm estas soluções nos estudantes de minorias? Têm também benefícios para outros membros da comunidade escolar?

QUESTÃO 5

Pense num grupo minoritário na sua escola. Que formas de empoderamento podia incentivar ou, mais do que isso, acolher na sua escola? Lembre-se de que quanto mais "de base" for a iniciativa, mais potenciadora ela é.

QUESTÃO 6

A maneira como atua como líder da escola em relação à equipa também influencia e molda a cultura escolar. Uma maneira fácil de empoderar e incentivar professores e funcionários é dando-lhes um feedback positivo.

Anote três nomes de funcionários da escola que possam precisar de algum empoderamento. Da próxima vez que os vir a fazer um bom trabalho, diga-lhes!

4. ESPAÇO SEGURO: RESPONDENDO À DISCRIMINAÇÃO E AO BULLYING

QUESTÃO 1

Sabe que formas de exclusão, violência ou insultos são vivenciados pelos alunos da sua escola? Como é que pode descobrir?

QUESTÃO 2

Para refletir em grupo: quais os grupos na escola que são estereotipados e lidam com preconceitos (por exemplo, devido à aparência, sexo, origem, orientação sexual). De que forma lhes pode dar apoio e combater essa discriminação?

QUESTÃO 3

Existe um procedimento claro na escola no caso de um aluno sofrer discriminação, assédio sexual ou assédio moral? Se sim, como é que as pessoas que trabalham na escola, os alunos e os pais tomam conhecimento desse procedimento?

O que é importante ter em consideração?

Se estiver a criar ou a rever o processo, verifique se estas boas práticas estão incluídas:

- O processo fornece instruções claras sobre a denúncia de discriminação e *bullying* (A quem denunciar? Como denunciar?) e descreve um caminho para lidar com o caso (ações passo a passo e informações sobre quem é responsável por cada etapa);
- O processo inclui soluções para apoiar a pessoa que sofre de *bullying*/discriminação e inclui-a na tomada de decisões sobre a forma como essa situação será tratada;
- O processo fornece medidas para envolver todo o grupo (turmas, escola) na discussão sobre as maneiras de combater a discriminação na escola e responder ao *bullying*;
- O processo inclui medidas para a prevenção de *bullying* e discriminação, como formação para funcionários, código de conduta claro comunicado a todos os membros da comunidade escolar, oficinas e aulas para os alunos (incorporadas no currículo escolar), campanhas de sensibilização, assim como etapas para identificar soluções sistémicas que impeçam a discriminação e o *bullying*;
- O processo deve ser escrito de forma a ser entendido tanto por crianças como pelos seus responsáveis;
- Todos os funcionários devem realmente entender o processo e são corresponsáveis pela sua implementação (reagir à discriminação não é apenas responsabilidade do diretor escolar ou professor).

2.3. Pilar 3 – Inclusão

1. LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO

COMECE POR SI MESMO

Imagine que a comunidade escolar é uma pirâmide, na qual existem pessoas no topo (cuja voz e opinião têm maior impacto) e, no fundo - pessoas cujas vozes e opiniões são menos ouvidas ou menos solicitadas.

Quem estaria no topo da pirâmide? E no fundo?

Agora, complete uma segunda pirâmide, na qual o topo representa o grupo com maior número de pessoas, e o fundo da pirâmide o número mais baixo. Concentre-se nestes grupos:
(a) estudantes
(b) pais
(c) equipa de ensino
(d) equipa administrativa e de apoio
(e) equipa de gestão.

Compare ambas as pirâmides. O que acha do resultado?

O que é importante ter em consideração?

A escola geralmente possui uma estrutura hierárquica. Isso facilita a gestão. A hierarquia, no entanto, acarreta o risco de a perspetiva de algumas pessoas não ser tomada em consideração. Como resultado, podemos não perceber aspetos importantes do funcionamento da escola e não podemos melhorá-los.

QUESTÃO 1

- Concorda com a afirmação: "As crianças não sabem o que realmente precisam e o que é bom para elas". Em que suposições e valores a sua resposta é baseada?
- Concorda com a afirmação: "As crianças são pequenas demais para decidir sobre assuntos sérios"? Em que suposições e valores a sua resposta é baseada?

QUESTÃO 2

Como é que, em situações escolares quotidianas, interage com pessoas de determinados blocos da "pirâmide" (em particular a pessoas "inferiores" a si na hierarquia)? Pense sobre estes comportamentos:

- em pé VS sentado
- saudação primeiro VS saudação em resposta
- conversa informal de tempos a tempos VS falar exclusivamente sobre os problemas da escola
- pedir VS ordenar
- usar o nome da pessoa para se dirigir a ela VS usar uma designação geral, como “o senhor”
- falar com calma VS aumentar o tom de voz
- incentivar as pessoas a expressarem as suas opiniões e ideias VS ignorar as opiniões das pessoas ou não as ouvir
- interromper o discurso de alguém VS esperar que alguém termine o seu pensamento
- incluir pessoas em reuniões, discussões, formações e eventos VS deixá-las de fora ou não as informar sobre as atividades e reuniões

QUESTÃO 3

Ao conduzir a próxima reunião do conselho pedagógico ou outra reunião de funcionários da escola, observe quem fala com mais frequência e quem fala com menos frequência. Escreva uma lista de nomes e anote (ou peça a outra pessoa) com que frequência cada participante fala e em que ordem.

Considere qual destes fatores pode ser relevante:

- cargo e antiguidade (os participantes com menos experiência de trabalho que ocupam cargos mais baixos, não se sentem confortáveis para expressar a sua opinião; também pode referir-se a uma hierarquia de diferentes disciplinas na escola cujo conteúdo é visto como mais importante em detrimento de outras)
- género (as mulheres geralmente são socializadas para falar menos em reuniões de grupo)
- envolvimento e interesse (os tópicos e questões levantados durante a reunião são considerados relevantes e merecem ser discutidos para todos os participantes?)
- dinâmica e hierarquia do grupo (papéis e relacionamentos estabelecidos no grupo entre os participantes com os quais as pessoas se acostumam)
- atmosfera geral da discussão (como as pessoas reagem à "minoria", vozes impopulares? Como expressam desacordo ou diferenças?)
- relacionamentos fora da escola (quem gosta de quem, quem é parente etc.).

Como pode usar este conhecimento?

QUESTÃO 4

Durante as reuniões com os funcionários da escola, quais destes métodos que visam criar espaço e expressão de cada pessoa (ou poderia) usaria, por exemplo:

- Trabalhar em grupos menores (algumas pessoas acham mais fácil falar em grupos menores do que num fórum) e, em seguida, resumir o fórum
- "Rondas" nas quais todas as pessoas falam na sua vez, não permitindo que sejam interrompidos por outras pessoas. As pessoas tímidas não precisam de "lutar" por voz, e todas as opiniões podem ser ouvidas
- Anotar respostas em post-its

QUESTÃO 5

Durante a próxima reunião em que estiver na qualidade de participante, observe os comportamentos, declarações ou gestos da pessoa que lidera, e como incentivam a participar na discussão ou dificultam o seu discurso. Reflita sobre as questões abaixo e que cada um pode colocar a si próprio numa reunião:

- Clareza: como assim?
- Autoimagem: o que pensa de mim?
- Espaço: posso dizer uma coisa?
- Eficácia: porque estou aqui?
- Sentimentos de outras pessoas: como se sente?

2. NECESSIDADES DIFERENTES

QUESTÃO 1

Em que salas ou espaços da escola os alunos se sentem bem e com mais disposição de passar o tempo, e em quais é que se sentem mais desconfortáveis ou menos seguros? Porque pensa dessa forma?

QUESTÃO 2

Na sua opinião, como é que diferentes grupos de alunos da sua escola (por exemplo de famílias de migrantes, crianças com Síndrome de Asperger, crianças com alta sensibilidade a estímulos - olfato, auditivo, tátil) responderiam à pergunta acima?

QUESTÃO 3

Pense no que pode fazer para conhecer a perspetiva dos alunos e dos seus responsáveis. Como ter em conta experiências, opiniões e vozes de pessoas com necessidades e experiências diferentes (por exemplo, crianças que precisam de muito movimento e estímulos, e crianças que precisam de sossego, crianças de famílias de migrantes, crianças cuja voz não é ouvida na escola)?

O que é importante ter em consideração?

A maneira como o espaço escolar é organizado afeta se nos sentimos em casa, incluídos e bem-vindos, ou se temos um sentimento de estranheza e de que "não nos encaixamos no ambiente". Isto é influenciado, por exemplo, pelo *design* e disposição de espaços individuais (iluminação, estímulos visuais e auditivos).

2.4. Pilar 4 – Cooperação

COMECE POR SI MESMO

Tente recordar uma experiência recente de trabalho (cooperação) com outra pessoa. O que tornou a experiência positiva? O que prejudicou a cooperação? Indique cinco fatores para uma boa cooperação:

……

……

……

……

……

1. COOPERAÇÃO COM A EQUIPA ESCOLAR

QUESTÃO 1

Existe tempo e espaço durante os conselhos escolares ou outras reuniões da escola para discutir sobre os desafios e dilemas que a diversidade traz? Caso contrário, como é que essa possibilidade poderia ser criada?

QUESTÃO 2

A quem é que as pessoas que trabalham na cantina ou limpezas devem informar a equipa se perceberem algo perturbador no comportamento de um aluno ou dos seus pais? Existe uma pessoa ou órgão específico na escola que coordena os esforços relacionados com a inclusão?

2. COOPERAÇÃO COM OS TUTORES, PAIS E ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO

QUESTÃO 1

Que tipo de ferramentas pode usar para fortalecer a confiança e a comunicação entre pais e escola, especialmente para partilhar preocupações e dar feedback? Já tem esse tipo de solução? Já considerou estas:

- horário de funcionamento regular dos diretores da escola para os pais/tutores dos alunos (por exemplo, todos os dias das 8h30 às 9h30 ou segunda e quinta-feira às 15h, etc.)?
- professores disponíveis para reuniões curtas de porta aberta ("*pop-ins*") com os pais no final do dia?
- possibilidade de agendar reuniões mais longas (mais que 10 minutos) on-line ou por telefone em horários convenientes?
- permitir que os pais se sentem na sala de aula e observem (sem interromper a lição)?

- entrevistas regulares com pais e professores (por exemplo, duas vezes por ano)?
- nomear um ou dois funcionários disponíveis para os pais, caso tenham problemas urgentes e não consigam encontrar o professor certo.

QUESTÃO 2

Pense nas ocasiões em que a escola comunica com os pais. Ordene-as da mais comum à menos comum.

- problemas com o comportamento, notas, desenvolvimento do aluno
- feedback positivo sobre o progresso e as realizações do aluno
- assuntos organizacionais (documentação, regras, políticas)
- expectativas de participação (os pais esperavam contribuições em eventos escolares, excursões etc.)

Que emoções e atitudes em relação à escola considera que esta ordem desperta entre os pais?

Agora pense em pais cujo filho:

- acabou de se mudar de um país diferente e não fala fluentemente o idioma local
- tem uma perturbação do espectro do autismo
- está a repetir uma aula.

Esses fatores mudariam a sua forma de responder às questões em cima?

QUESTÃO 3

Como é que uma escola pode garantir que o relacionamento dos pais com a mesma não seja necessariamente focado na solução de problemas, mas na construção da comunidade? Já considerou estas opções:

- reuniões semanais/mensais sobre pais e outros tópicos realizadas de maneira informal e inclusiva
- oferecer aos pais um espaço dentro da escola, que pode ser usado para as reuniões de pais (com recursos básicos como chaleira, chá e café etc.)
- convidar os pais para se voluntariarem na escola: p.ex. realizar oficinas à sua escolha, criar uma horta escolar, etc. (garantindo que isso não seja forçado).

3. COOPERAÇÃO COM OS ESPECIALISTAS

QUESTÃO 1

Crie um mapa de organizações, instituições e especialistas com os quais colabora na escola. Pode usar o exemplo em baixo como inspiração.

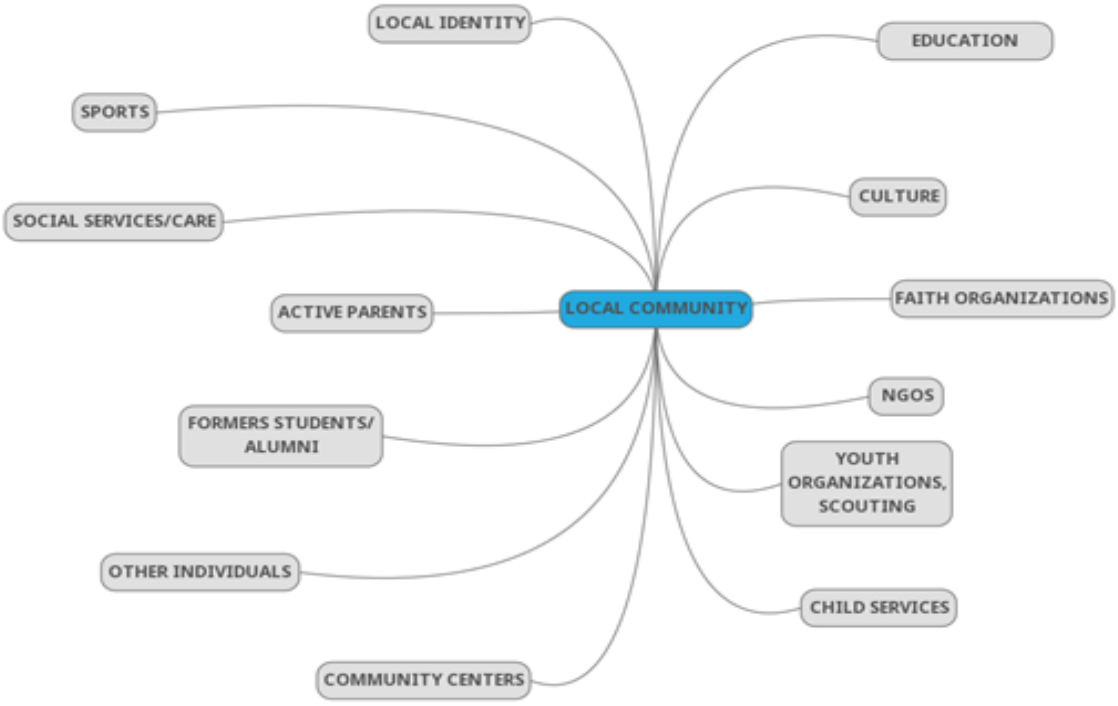


Figura 11 – Rede de cooperação.

QUESTÃO 2

Anote quais os tópicos e áreas de inclusão que são "cobertos" por essas organizações.

QUESTÃO 3

Que tipo de especialistas está a descurar? Procure pessoas e organizações na sua comunidade. Se preferir, pode envolver outros professores e funcionários nesta tarefa.

Aceitar e seguir ordens faz parte de uma sociedade organizada. Desde a infância, estamos acostumados a fazê-lo. Esta tendência permite-nos orientar o nosso comportamento segundo o que é indicado pela **figura de poder,** e isso torna-nos, em certa medida, sem culpa. Se houver algum problema resultante do nosso comportamento, não é culpa nossa, porque estávamos a seguir **ordens de uma autoridade**.

PARCERIA SOCI@LL

CIENTIFICOS/ TÉCNICOS	ESCOLAS	AUTORIDADES LOCAIS
Portugal		
INOVA + INTERNATIONAL	AEAS	matosinhos
(Coordenador do projeto)		
Polónia		
CEO CENTER FOR CITIZENSHIP EDUCATION	Szkoła Podstawowa Nr 3 im. Małego Powstańca w Ząbkach	
	(Parceiro associado)	
Chipre		
CARDET	The Grammar School Nicosia	
Itália		
cesie the world is only one creature	I.I.S.S. Alessandro Volta Palermo	
		(Parceiro associado)
OXFAM Italia	LICEI GIOVANNI DA SAN GIOVANNI Linguistico · Scienze Umane · Economico-Sociale	Unione dei Comuni Montani del Casentino
		(Parceiro associado)

SOCI@LL

whole school social labs

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SOCI@LL has been approved under the EACEA/07/2017 call - Key Action 3: Support for policy reform (Social inclusion through education, training and youth). This project (592254-EPP-1-2017-1-PT-EPPKA3-IPI-SOC-IN) has been funded with support from the European Commission. This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.