

# InCEd

Inclusive Education

---

## (Un)Manual

Passos em direção  
a ambientes de  
aprendizagem  
inclusivos



Erasmus+



erasmus+ and  
european solidarity  
corps agency



## 2023

Este manual foi criado como resultado de um projeto de parceria estratégica do Programa Erasmus + "IncEd: Educação Inclusiva". O projeto é implementado por Vivere Kool (Estónia) em colaboração com Shokkin Group (Estónia), Produções Fixe (Portugal), Ticket2Europe (Espanha) e Cesis Berzaine Primary School (Letónia), com o apoio da Agência Nacional da Estónia.

Os fragmentos do manual são de livre utilização em qualquer forma de actividade educativa, com reconhecimento das fontes fornecidas.



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

Esta publicação foi produzida com o apoio financeiro do programa Erasmus+ da União Europeia. As opiniões expressas nesta publicação são exclusivamente dos autores e não reflectem as opiniões dos financiadores do projecto. O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do conteúdo que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito da informação nela contida.

### **Conteúdo escrito por:**

Julia Stolberova e Irina Landa da Vivere school NGO, com a contribuição de Sarmite Gaike e Inese Aide da Cesis Berzaine Primary School.

Um Obrigada especial a toda a equipa do projeto IncED: Ana Rita Camará, Jo Claeys, Olalla González, Pavel Vassiljev, Pablo Larrubia Sande.

### **Editado e concebido por:**

Olalla González

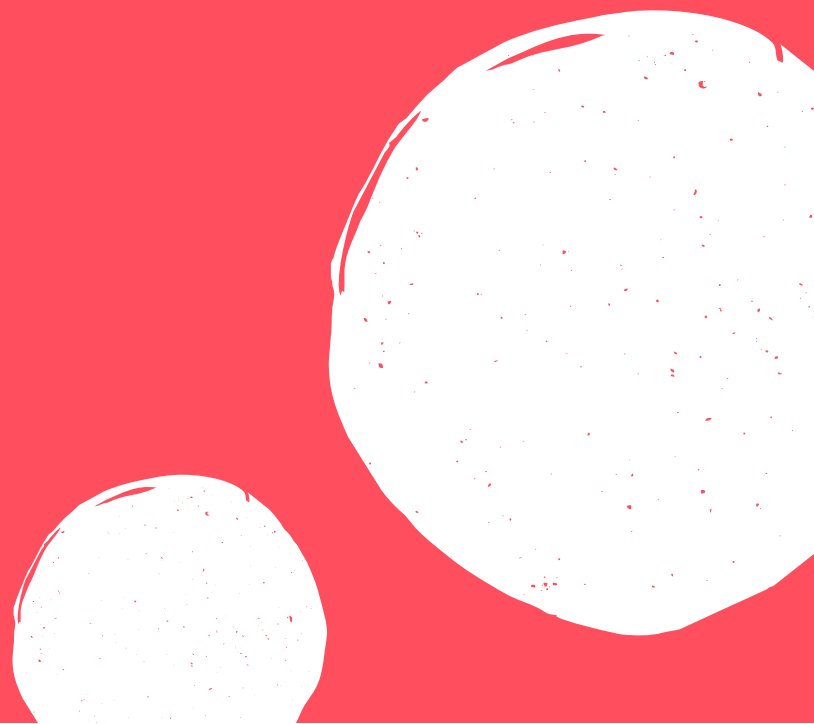


# TABELA DE CONTEÚDOS

1. INTRODUÇÃO .....	4
Sobre o Projeto .....	4
Sobre o Manual .....	6
Sobre as organizações envolvidas .....	8
Sobre Financiamento .....	10
2. QUIZ: ALGUMA AÇÃO ANTES DA LEITURA .....	12
3. O QUE É EDUCAÇÃO INCLUSIVA .....	15
4. TERMINOLOGIA .....	22
Glossário .....	27
5. DESAFIOS .....	38
6. O CICLO DE ATIVIDADES DE EDUCAÇÃO INCLUSIVA ..	51
Adaptação Estrutural .....	57
7. ADAPTAÇÃO DO MÉTODO .....	61
8. O QUE FAZER E O QUE NÃO FAZER .....	66
9. OUTROS RECURSOS .....	76
10. AGRADECIMENTOS .....	82
RESULTADOS DO QUIZ .....	83

**“Se não  
mudar de  
direcção,  
pode  
acabar por  
chegar ao  
seu  
destino.”**

**—Lao Tzu**





# 1 INTRODUÇÃO

## **SOBRE O PROJETO**

*Integração, inclusão, educação inclusiva, inclusão e aceitação.* Estes são termos frequentemente utilizados e estão "na moda" nos dias de hoje. Algumas pessoas intuitivamente, outras conscientemente, mas em geral, a maioria de nós quer definitivamente viver numa sociedade justa e igualitária. E mais do que uma sociedade mais igual, precisamos de equidade.

Um desejo constante de avançar levou-nos a criar um projeto intitulado "**IncED: Educação Inclusiva**" ao abrigo do programa Erasmus+ KA2.

O projeto visa desenvolver um manual prático para educadores e educadoras, bem como um kit de ferramentas concretas para "pôr as mãos à obra". Com 5 intervenientes nos domínios da educação e do trabalho juvenil da Estónia, Letónia, Portugal e Espanha, empenhámo-nos nesta jornada de equidade inclusiva, combinando a nossa perícia e experiência. Uma combinação de todos os nossos pontos fortes, eliminando os nossos pontos mais fracos.

**Mais especificamente, os objetivos do projeto são:**

- Desmistificar os termos de "habilidades mistas" e "colaboração inclusiva" e realçá-lo como uma oportunidade e não como um desafio;
- Adaptar jogos e métodos educativos existentes e desenvolver novos métodos de trabalho em grupos de habilidades mistas que possam ser utilizados em contextos de aprendizagem não formal e formal para jovens entre os 13-18 anos de idade;
- Promover a educação inclusiva entre vários atores;
- Enriquecer as áreas do trabalho juvenil e educação com atividades de educação não-formal de qualidade prontas a usar, facilmente adaptáveis a grupos de habilidades mistas.

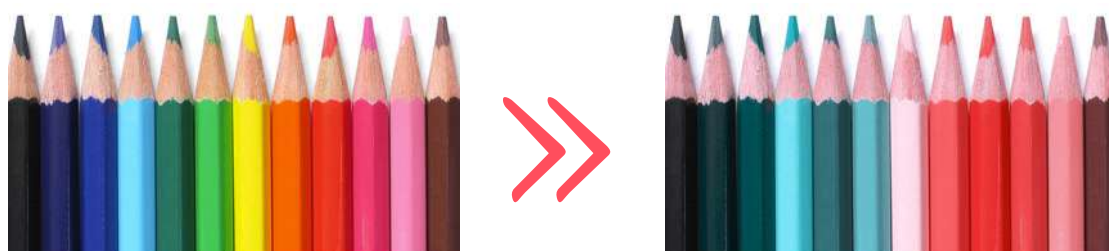
## A HISTÓRIA POR DETRÁS DA NOSSA IDENTIDADE VISUAL

"Educação Inclusiva" (IncEd) é um projeto sobre acessibilidade e inclusão nos campos da educação e do trabalho juvenil e quisemos certificar-nos de que colocamos a maior atenção possível em todos os detalhes que nos possam ajudar a fazer o caminho da nossa conversa (*Walk the walk the talk you talk*)

### AS NOSSAS CORES

Quando olhamos para as cores que compõem a nossa identidade visual, podemos pensar que é apenas mais uma paleta de tons pastéis, transmitindo calor, harmonia ou calma. No entanto, estas cores têm mais significado: são as que as pessoas com "tritanopia" percebem quando olham para a habitual "paleta arco-íris".

As pessoas afetadas pela cegueira de cor tritan confundem azul com verde e amarelo com violeta.



### A NOSSA TIPOGRAFIA





**OpenDyslexic** é uma fonte aberta e gratuita criada para aumentar a legibilidade para leitores com dislexia. As letras têm fundos pesados para indicar a direção, pelo que os leitores são capazes de descobrir rapidamente qual a parte da letra que está em baixo, ajudando a reconhecer a letra correta, e a evitar que o cérebro as rode.

Mais informação em: <https://opendyslexic.org/>

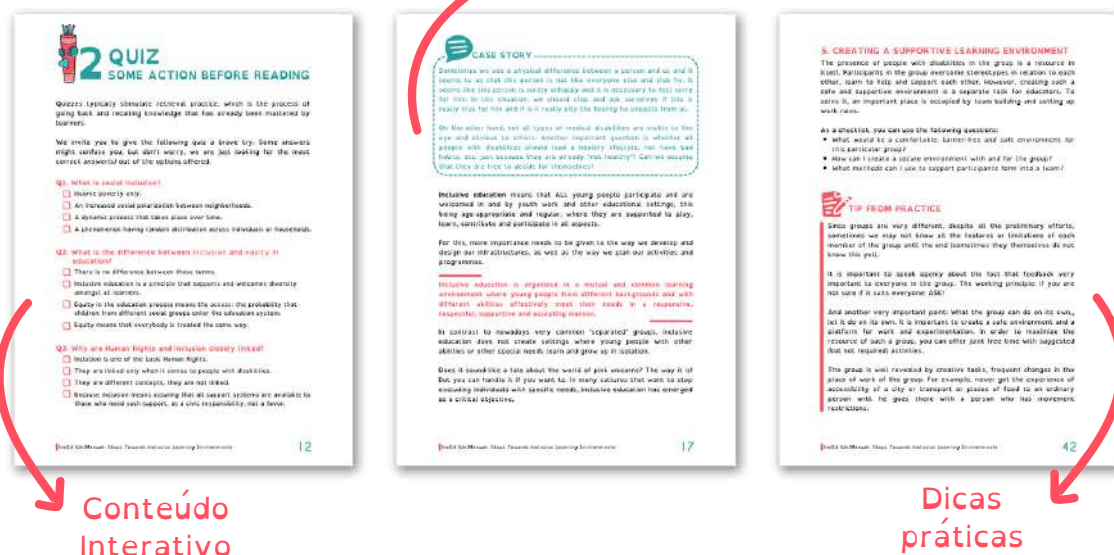
## SOBRE O MANUAL

O principal objetivo deste manual é encorajar a participação de jovens com menos oportunidades e necessidades especiais na vida social ativa e para os organizadores de todos os tipos de eventos sociais para que não tenham medo de trabalhar com grupos de habilidades mistas.

Para alcançar estes objetivos, neste manual encontrará:

-  A nossa visão sobre inclusão em palavras simples, com bons e maus exemplos das nossas experiências pessoais "decoradas" com humor.
-  Ferramentas para a inclusão e desenvolvimento de habilidades. Informações sobre as necessidades e potencialidades de um grupo de habilidades mistas.
-  Exemplos das melhores práticas para melhorar a qualidade de projetos inclusivos para jovens.
-  Passos concretos para se tornar um organizador de eventos inclusivos bem-sucedido.

### Histórias de casos



Conteúdo Interativo

Dicas práticas

### NB!

Isto não é um trabalho académico, mas uma compilação de experiências e casos da nossa prática.

No nosso manual, são utilizadas palavras no masculino para designar, indistintamente, os géneros masculino e feminino.

Esta opção consciente tem como único objetivo facilitar a leitura, uma vez que estamos bem conscientes e sensíveis da importância de formas de inclusão de género.

**“O sonho  
começa com um  
professor que  
acredita em ti,  
que te reboca e  
empurra e te  
leva ao próximo  
planalto, por  
vezes  
espetando-te  
com um pau  
afiado chamado  
verdade.”**

**—Dan Rather**





## SOBRE AS ORGANIZAÇÕES ENVOLVIDAS

Então, quem é este "nós"?

Somos cinco atores educativos da Estónia, Letónia, Portugal e Espanha. Uma equipa de super-heróis com super-poderes muito diferentes que pretendem criar um manual muito motivador, prático e útil para si!



### NGO Vivere school (Estónia) (Coordenador de Projeto)



[www.viverekool.ee](http://www.viverekool.ee)

[www.facebook.com/viverekool](https://www.facebook.com/viverekool)

NGO Vivere school é uma organização jovem e experimental que foi concebida em 2018 para realizar um sonho antigo: a abertura de uma escola privada inclusiva em Tallinn.

O conceito da nossa escola é criar um ambiente de aprendizagem inclusivo e desenvolver um sistema de apoio incluindo o desenvolvimento de metodologias inovadoras e formação para professores e profissionais que trabalham com crianças com necessidades de acessibilidade.



### Shokkin Group International (Estónia)



[www.shokkin.org](http://www.shokkin.org)

[www.facebook.com/shokkinint](https://www.facebook.com/shokkinint)

Shokkin Group International é uma rede de organizações juvenis composta por jovens trabalhadores, líderes juvenis, organizações juvenis e jovens de toda a Europa fundada em 2015 na Estónia como resultado de laços fortes internacionais e da história de cooperação entre as organizações juvenis de base.

A SGI contribui para o desenvolvimento de atividades e métodos de formação e aprendizagem não formal no trabalho juvenil, oferecendo também jogos educativos abertos e auto-publicados, artigos especializados e manuais para trabalhadores juvenis. A organização equipa profissionais da área da juventude com métodos inovadores, materiais e experiência prática.



## Cesis Berzaine Primary School (Letónia)



[www.csip.lv](http://www.csip.lv)

[www.facebook.com/CesuMezaSkola](https://www.facebook.com/CesuMezaSkola)

**Cesis Berzaine** é uma escola com mais de 300 alunos matriculados em vários programas educativos. Historicamente uma escola apenas para crianças com necessidades educativas especiais, o seu principal valor é a dignidade humana: professores que compreendem as necessidades diárias e futuras das crianças, acreditam na capacidade que cada criança tem para alcançar, inspiraram e apoiam as crianças no seu próprio caminho.

Nos últimos anos, a escola abriu também um programa de ensino primário que oferece às crianças neurotípicas uma educação inclusiva.



PRODUÇÕES FIXE  
FORMAÇÃO / COACHING  
CRIAÇÃO DE ESPAÇOS EDUCATIVOS



## Produções Fixe (Portugal)

[www.facebook.com/ProducoesFixe](https://www.facebook.com/ProducoesFixe)

**Produções Fixe** é uma pequena empresa com responsabilidade social criada em 2010 com um claro enfoque em vários pilares: formação em trabalho social e juvenil (local, nacional e internacional), conceção, desenvolvimento e produção de ferramentas educativas, construção de comunidades, património cultural e criação de empregabilidade.

Nos últimos anos, a Produções Fixe especializou-se no desenvolvimento de ferramentas de aprendizagem baseadas no jogo sobre temas sociais relevantes, e intensificou acções no campo da criação de empregabilidade a nível local, criando espaços onde a tecnologia, a digitalização e os recursos locais (tanto humanos como materiais) andam de mãos dadas.



## Ticket2Europe (Espanha)



[www.ticket2europe.eu](http://www.ticket2europe.eu)

[www.facebook.com/ticket2europe](https://www.facebook.com/ticket2europe)

**Ticket2Europe** é uma organização fundada em 2016 em Espanha com a missão de abrir novos caminhos e possibilidades de desenvolvimento para os jovens.

Com uma equipa de pessoas apaixonadas e motivadas com o sonho comum de divulgar a magia das experiências internacionais, as suas atividades e projetos centram-se em áreas relacionadas com os valores europeus e temas como a inclusão social, a construção da paz ou empregabilidade dos jovens.

## SOBRE FINANCIAMENTO



Erasmus+ é o programa da UE para apoiar a educação, formação, juventude e desporto na Europa. O programa coloca um forte enfoque na inclusão social, nas transições verdes e digitais, e na promoção da participação dos jovens na vida democrática.

Erasmus+ tem oportunidades para pessoas de todas as idades, ajudando-as a desenvolver e partilhar conhecimentos e experiências em instituições e organizações em diferentes países. O programa oferece também oportunidades para uma vasta gama de organizações, incluindo universidades, fornecedores de educação e formação, grupos de reflexão, organizações de investigação, e empresas privadas.

Informação detalhada sobre estas oportunidades, incluindo critérios de elegibilidade, está disponível no Guia do Programa Erasmus+.

Mais informação em: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/pt-pt>

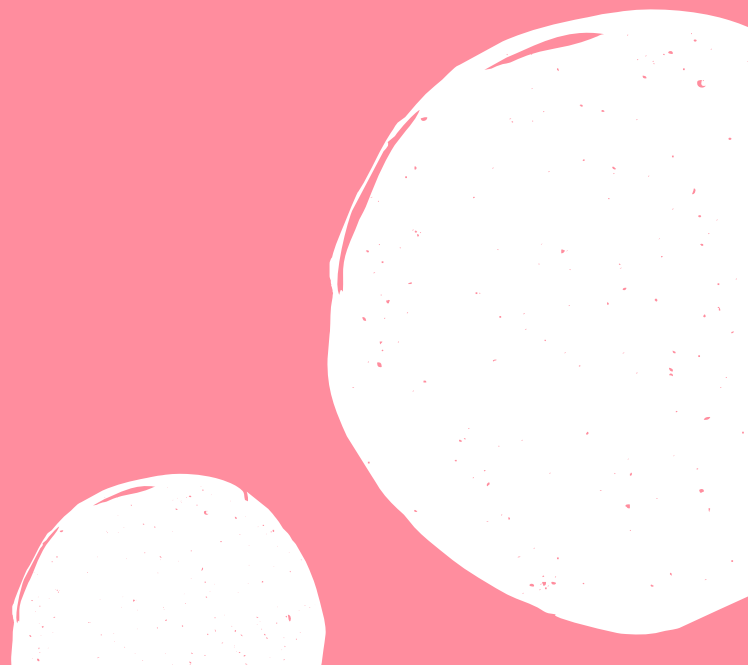


Para aproximar mais possível o Erasmus+ dos beneficiários e assegurar o seu bom funcionamento nos diferentes países, a UE trabalha com as Agências Nacionais para gerir o programa.

As Agências Nacionais estão sediadas nos Países Programa e o seu papel envolve fornecer informação sobre Erasmus+, selecionar projetos a financiar, acompanhar e avaliar Erasmus+, apoiar candidatos e participantes, trabalhar com outras Agências Nacionais e com a UE, promover Erasmus+ e partilhar histórias de sucesso e melhores práticas.

**“A teoria é quando se sabe tudo e nada funciona; a prática é quando tudo funciona e ninguém sabe porquê. Aqui combinamos teoria com prática: nada funciona e ninguém sabe porquê.”**

**—Albert Einstein**





# 2 QUIZ

## ALGUMA AÇÃO ANTES DA LEITURA

Os questionários normalmente estimulam a prática da recuperação, que é o processo de voltar atrás e recordar conhecimentos que já foram dominados.

Convidamo-lo a dar uma tentativa corajosa ao seguinte questionário. Algumas respostas podem confundi-lo, mas não se preocupe, estamos apenas à procura da(s) resposta(s) mais correcta(s) entre as opções oferecidas.

### Q1. O que é exclusão social?

- Apenas pobreza de rendimentos.
- Uma maior polarização social entre bairros.
- Um processo dinâmico que tem lugar ao longo do tempo.
- Um fenómeno com distribuição aleatória entre indivíduos ou agregados familiares..

### Q2. Qual é a diferença entre inclusão e equidade na educação?

- Não há diferença entre estes termos.
- A educação inclusiva é um princípio que apoia e acolhe a diversidade entre todos os indivíduos.
- A equidade no processo educativo significa o acesso: a probabilidade de crianças de diferentes grupos sociais entrarem no sistema educativo.
- Equidade significa que todos são tratados da mesma maneira.

### Q3. Porque é que os Direitos Humanos e a inclusão estão intimamente ligados?

- A inclusão é um dos Direitos Humanos básicos.
- Só estão ligados quando se trata de pessoas com deficiência.
- São conceitos diferentes, não estão ligados.
- Porque inclusão significa assegurar que todos os sistemas de apoio estão disponíveis para aqueles que precisam desse apoio, como uma responsabilidade cívica, e não um favor.

#### Q4. O que pensa que podem ser as características protegidas?

- Mudança de sexo e orientação sexual.
- Planejamento de eventos tendo em consideração as "aves precoces e as corujas noturnas."
- Deficiência e idade.
- Propriedade de bens imobiliários.

#### Q5. "Educação inclusiva" significa:

- Ambiente escolar polivalente.
- Todos os jovens participam e são bem-vindos. É adequado à idade e regular, onde são apoiados para jogar, aprender, contribuir e participar em todos os aspetos.
- As pessoas com necessidades especiais podem assistir a algumas aulas juntamente com os do ensino regular.
- Todos têm condições iguais e tratamento igualitário.

#### Q6. Quais são os benefícios da educação inclusiva?

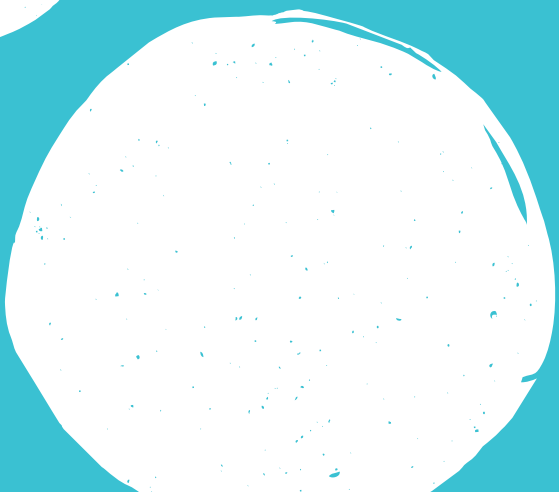
- O principal benefício é para aqueles que têm características de desenvolvimento à custa do resto.
- Todos ganham, um ambiente inclusivo é muito desenvolvido e enriquecedor.
- É uma utopia, ninguém beneficia da inclusão em geral.
- O Estado ganha ao reduzir o nível de educação dos grupos inclusivos.

**De uma forma ou de outra, encontrará as respostas nos nossos textos e nos seus pensamentos. Ou, pelo menos, nos nossos corações.**

**Desfrute da leitura!**

**“Saber não é  
compreender.  
Há uma grande  
diferença  
entre saber e  
compreender:  
pode saber  
muito sobre  
algo e não o  
compreender  
realmente.”**

**—Charles  
Kettering**





# 3 O QUE É A EDUCAÇÃO INCLUSIVA?

## COMPREENDENDO O CONCEITO DE INCLUSÃO

O que podemos definitivamente dizer sobre a inclusão é que ela depende e afeta toda a gente. Cada um de nós pode ser o criador de um mundo inclusivo, diverso e acessível, no qual pode haver um lugar digno para todos.

Não vamos enumerar aqui as vantagens de um mundo diverso e justo, mas cada um de nós, conscientemente ou não, todos os dias ou uma vez por mês, pode fazer pequenas coisas que podem tornar o ambiente e as nossas relações mais inclusivas.

---

Muito frequentemente, para que o mundo à nossa volta se torne mais inclusivo, precisamos simplesmente de ser mais flexíveis e de nos afastarmos do estigma.

---

A maior parte das vezes não é preciso muito esforço da nossa parte. Dois exemplos fáceis? **Leia.** Em geral, sobre tudo, mas em particular, pelo menos um pouco sobre inclusão, diferenças, diagnósticos, gênero, etc. **Conversar** com novas pessoas. Igualmente. Aprenda, repare por si próprio como as pessoas diferem de si.



### HISTÓRIA DE CASO

Ao reunir as crianças para o aniversário do seu filho, pense se a diversão estará disponível para todos. Ao preparar uma história para os colegas, pondere se deve lidar com a terminologia ou se vale a pena encontrar formas de apresentação mais acessíveis. Tendo encontrado o comportamento invulgar de uma pessoa na rua, não faça uma avaliação negativa. Não estabeleça restrições ao escolher um colega de acordo com qualquer outro critério que não seja o profissional.



Em geral, é importante compreender a inclusão no contexto alargado de diferentes grupos sociais (minorias nacionais, género, etc.). Apesar de neste manual, por intenção, falaremos mais sobre as pessoas com deficiência.

A prontidão da sociedade para a mudança e a exclusão de exclusões, estigmas e barreiras tem implicações para a noção de inclusão. Contudo, a efetivar a inclusão requer uma compreensão geral do que é realmente a inclusão. Começemos por definir inclusão.

A inclusão é vista como um direito humano universal. O principal objetivo é abraçar todas as pessoas independentemente da raça, género, deficiência, necessidade médica ou outra. Trata-se de dar igualdade de acesso e de oportunidades e de eliminar a discriminação e a intolerância (eliminação de barreiras), e afeta todos os aspetos da vida pública. Em contrapartida, isto significa que os jovens com deficiência têm o direito de participar em qualquer tipo de projetos a jovens destinados.

---

**De acordo com a investigação *The Harris Poll*,<sup>1</sup> as pessoas com deficiência são consideradas a maior minoria do mundo.**

---

A inclusão social é o processo de melhorar as condições em que os indivíduos e grupos participam na sociedade: melhorar a capacidade, oportunidade e dignidade das pessoas desfavorecidas com base na sua identidade.

Isto significa que ao planear os recursos, devemos minimizar os impactos para aqueles que não podem fazer parte dos processos e que são marginalizados. Na medida do possível, todos os serviços oferecidos pelas estruturas devem ser desenvolvidos tendo em conta a diversidade das situações de vida e identidades.

A inclusão social é a origem da variedade pela "norma", e a diversidade é uma oportunidade através da qual todos podem enriquecer a sua vida social.

### **Pergunte a si próprio o que é "normal"?**

Se tomarmos um exemplo específico, verifica-se que para pessoas diferentes a mesma coisa será tanto "norma" como "não norma". Por exemplo, comer carne de rã não é "norma" para a maioria dos países, mas os franceses contestarão definitivamente esta afirmação.

---

1. <https://theharrispoll.com>



## HISTÓRIA DE CASO

Quando vemos a diferença física entre uma pessoa e nós e nos parece que ela não é como toda a gente e que isto é necessariamente infeliz e é necessário ter pena, devemos parar e colocar-nos a questão - isto é realmente verdade e se é pena o sentimento que ele espera de nós?

Por outro lado, nem todos os tipos de deficiências médicas são visíveis e óbvias para os outros. Outra questão importante é, se todas as pessoas com deficiência devem ou não levar um estilo de vida saudável, não ter maus hábitos, etc., só porque já "não são saudáveis"? Podemos assumir que elas são livres de decidir por si próprias?

**Educação inclusiva** significa que **TODOS** os jovens participam e são acolhidos no e pelo trabalho juvenil e outros ambientes educacionais, e isto é ter a idade apropriada, onde são apoiados para jogar, aprender, contribuir e participar em todos os aspetos.

Para tal, é necessário dar mais importância à forma como desenvolvemos e concebemos as nossas infraestruturas, bem como à forma como planeamos as nossas atividades e programas.

---

**A educação inclusiva é organizada num ambiente de aprendizagem mútua e comum, onde jovens de diferentes origens e com diferentes capacidades satisfazem eficazmente as suas necessidades de uma forma recetiva, respeitosa, solidária e acolhedora.**

---

Ao contrário dos grupos "separados" muito comuns hoje em dia, a educação inclusiva não cria ambientes onde jovens com outras capacidades ou outras necessidades especiais aprendam e cresçam isolados.

**Parece um conto sobre o mundo dos unicórnios cor-de-rosa?**

Mas pode tratar disso, se quiser. Em muitas culturas que querem deixar de excluir indivíduos com necessidades específicas, a educação inclusiva surgiu como um objetivo crítico.

Compreender quem é incluído, quem é segregado e excluído dos processos é crucial para abordar questões como acesso e justiça nas instituições de ensino.

Embora não haja uma única definição de necessidades educativas especiais utilizada em toda a UE<sup>2</sup>, a maioria das definições abrange uma vasta gama de deficiências, incluindo limitações físicas, mentais, cognitivas e educacionais. Contudo, o grupo-alvo das necessidades educativas especiais incorpora também alunos dotados e/ou excepcionalmente dotados

---

**É difícil combinar estudantes neurotípicos e aqueles que necessitam de apoio adicional num só espaço? Sim, é muitas vezes muito difícil. Vale a pena? Mais uma vez, sim, é enriquecedor para todos os envolvidos.**

---

Imagine que estamos a falar do nosso próprio filho. Sobre o nosso bebé, muito bonito e amado. Será que queremos que ele saiba o que são bondade, assistência mútua, igualdade, aceitação? Será que queremos que todas estas qualidades maravilhosas sejam as suas capacidades? Alguém pode adquirir uma habilidade sem praticar? E será que queremos que ele pratique tudo isto?

Então, temos de criar um espaço onde cada criança possa desenvolver e receber tais aptidões. E deve ser o mais seguro possível, um espaço de reflexão, onde haja apoio em caso de necessidade. Isto é um espaço razoavelmente planeado para a aprendizagem num grupo com aptidões mista.

No sentido estrito da palavra, qualquer educação moderna comum é inclusiva. Meninos e meninas aprendem nas aulas, crianças de diferentes cores de pele, de famílias pertencentes a diferentes denominações religiosas de diferentes partes da cidade ou dos subúrbios, por vezes até crianças que não conhecem bem a língua ensinada na escola. São cada vez mais as aulas frequentadas por crianças de diferentes idades. Agora a atenção está mais centrada na construção da própria trajetória educacional do que em "pentear" todos com o mesmo pente. **No entanto, a frase educação inclusiva continua a ser bastante assustadora.**

---

2. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Access to quality education for children with special educational needs, Publications Office, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/440746>



## HISTÓRIA DE CASO

Na escola dedicamos muito tempo e energia à criação de uma atmosfera. Muitas vezes recebemos comentários pouco agradáveis de que nos devemos preocupar mais com a qualidade da educação, e não com o ambiente. No entanto, o que notamos após alguns anos é que, na atmosfera apropriada, as crianças não fazem batota. Elas não são preguiçosas. Apenas não precisam. Estão interessadas nos seus próprios resultados e é interessante saber em que direção precisam de se desenvolver, se assim o desejarem.

Estamos convencidos de que isto se deve à criação da atmosfera. Recordemos a **pirâmide de Maslow**: para que eu possa ter curiosidade sobre tudo no mundo, tenho de satisfazer as minhas **necessidades fisiológicas** (ar, comida, bebida, abrigo, vestuário, calor, sexo, sono), **necessidades de segurança** (segurança pessoal, recursos, saúde, propriedade), **necessidades de amor e pertença** (amizade, família, sentido de ligação, intimidade), e **necessidades de estima** (respeito, auto-estima, estatuto, reconhecimento, força, liberdade). Só depois haverá espaço para as **necessidades de auto-atualização** (o desejo de se tornar o máximo que se pode ser).



Figure 1. Maslow's hierarchy of needs. Retrieved from McLeod, S. A. (2022). Maslow's hierarchy of needs. Simply Psychology. [www.simplypsychology.org/maslow.html](http://www.simplypsychology.org/maslow.html)

### O que ganhamos se o escolhermos?

Todos os anos, o conceito de "norma psicológica" é cada vez mais indefinido. Num ambiente de informação agressivo, é fácil perder de vista "o que é bom" e "o que é mau". A psique está a lidar cada vez pior com o aumento da quantidade de dados, e estamos a tornar-nos mais vulneráveis, irritáveis. À medida que os níveis de stress aumentam, a nossa capacidade de aceitar outras pessoas, de reconhecer o seu direito a um estilo de vida especial, diminui.

### Qual é a forma de sair desta situação?

Comunicar com pessoas que são diferentes de si. Se ensinarmos os nossos filhos a interagir com pares que são diferentes deles, então aumentaremos a sua capacidade de socializar. Como resultado, iremos melhorar o seu estado mental. Eles não terão medo e não rejeitarão os outros, o que significa que eles próprios se tornarão mais calmos e confiantes. Afinal de contas, a aceitação é uma garantia do próprio equilíbrio emocional.



#### HISTÓRIA DE CASO

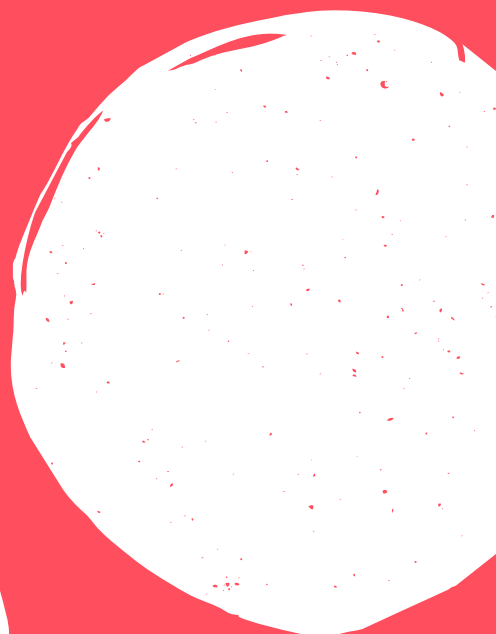
Uma vez, numa aula de línguas com adolescentes, trabalhámos com o tema da especialização de escolas e outras instituições de ensino, por exemplo, onde já tinham estudado ou planeavam entrar.

No final da aula, perguntei qual era a especialização da nossa escola? Numa turma de 14 adolescentes dos 14 aos 16 anos de idade, ninguém sabia o que responder. Eu disse que temos uma escola inclusiva e estamos orgulhosos dela. E os alunos disseram que temos apenas uma escola fixe, onde todos podem ser eles próprios e nunca trataram as diferenças como algo especial.

A propósito, os alunos da turma vêm de cinco países diferentes, uma rapariga não fala, há um colega com deficiência mental, um cadeirante, e o professor da turma usa um hijab.

**“Observe as suas  
palavras, elas  
tornam-se ações.  
Observe as suas  
ações, elas  
tornam-se hábitos.  
Observe os seus  
hábitos, eles  
transformam-se  
em carácter.  
Observe o seu  
carácter, ele  
transforma-se no  
seu destino.”**

**—Lao Tzu**





# 4 TERMINOLOGIA

Como um pequeno aquecimento antes do nosso capítulo sobre terminologia, convida-mo-lo a digitalizar o código QR e a aceder a um Mentimeter onde pode contribuir para a definição da palavra inclusão.

Quando pensa em inclusão, quais são as três palavras mais importantes que lhe vêm à mente? Após terminar, poderá também ver que palavras são importante para os outros:



A terminologia é uma palavra tão académica que muitas vezes faz o leitor sentir-se aborrecido. Normalmente, sessões sobre terminologia nos nossos projetos causam perplexidade (por ser um tópico separado com a duração de 1h30) entre os participantes e gera debates acalorados durante e depois.

**Vamos descobrir em conjunto como a terminologia é importante.**

Desde pequenas decisões quotidianas a grandes passos que mudam tudo ou muito, a nossa vida é feita de grandes e pequenas escolhas que fazemos todos os dias. Uma destas decisões é se devemos utilizar uma terminologia por vezes mais complicada, mas correta quando falamos de pessoas com **necessidades de acessibilidade**? Será que o resultado vale os meus esforços?

O facto é que as palavras faladas por uma pessoa não são apenas um som - são imagens que têm um impacto direto no nosso subconsciente. Elas pronunciaram a palavra - uma vez - e uma imagem aparece instantaneamente na nossa mente. Experimente agora mesmo: dizemos, ou melhor ainda - escrevemos a palavra "gato" - e imediatamente diante dos seus olhos, flutuando para fora do seu subconsciente, aparece uma imagem de um gato.

Vamos acrescentar a palavra "molhado" à palavra "gato" - e a imagem muda instantaneamente. Porque é que isto está a acontecer? Porque cada palavra é ou uma imagem que já vimos antes, ou uma emoção experimentada uma vez.

Há algo por detrás de cada palavra! E esta experiência, que está por detrás da palavra, tem a sabedoria dos tempos. Há um ramo da ciência da linguística chamado semântica que dita que as palavras que estão próximas no significado ainda podem ter grandes diferenças semânticas.

A forma como chamamos as pessoas com deficiência tem um impacto inegável na nossa perceção do mundo. Com o tempo, a língua desenvolve-se, e termos que são usados há anos e são omnipresentes, começam a levantar questões e a ser questionados.

Por conseguinte, é importante explicar que linguagem e termos podem ser utilizados quando se fala de pessoas com deficiência ou quando se discutem questões relacionadas com as mesmas. Por exemplo, há cerca de um ano atrás, não havia problema em utilizar o termo "necessidades especiais"<sup>3</sup>. Agora mudou.

---

**O uso de palavras inadequadas pode levar as pessoas a sentirem-se rejeitadas ou ressentidas, e pode tornar-se uma barreira à participação plena e significativa das pessoas com deficiência.**

---

Ao mesmo tempo, a linguagem inclusiva é um instrumento importante na luta contra o ableísmo e as manifestações enraizadas deste fenómeno. Manifestações de ableísmo assumem muitas formas, incluindo o uso de palavras e expressões ofensivas e desrespeitosas.

Existem muitas barreiras, características e outras coisas no mundo e, claro, é impossível conhecer a terminologia correta para todos os grupos de participantes. No entanto, existem cinco regras gerais que, conhecendo e utilizando, evitarão muitas situações desagradáveis.

---

3. O termo "necessidades especiais" não deve continuar a ser utilizado em relação à deficiência. A Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência não faz qualquer referência a "necessidades especiais". O termo acentua o preconceito, a segregação e as hierarquias. Numa sociedade inclusiva, as necessidades das pessoas com deficiência não devem ser consideradas "especiais". É preferível falar de "necessidades de acessibilidade". Karina Chupina, Formadora e Consultora, Especialista em Deficiência, Juventude, Diversidade e Inclusão.



## 1. O PRINCÍPIO DA "PESSOA PRIMEIRO":

Isto significa que a própria pessoa é chamada primeiro, e só depois, o seu diagnóstico. Por exemplo, em vez de "autista", deve-se dizer "uma criança com uma perturbação do espectro do autismo". Em vez de "disléxico" ou "gago" utilizar a linguagem que coloca a pessoa em primeiro lugar: "pessoa com dislexia" ou "pessoas com uma gagueira".

Quando rotulamos alguém como autista, esquizofrénico, ou disléxico, apenas ouvimos um diagnóstico. Torna-se muito mais difícil para nós perceber uma personalidade que existe separadamente dos atributos da doença e que é muito mais multifacetada do que a imagem que o rótulo nos permite ver. Portanto, termos como "autista" ou "down" são fundamentalmente errados: estamos sempre a lidar com uma pessoa, não com um diagnóstico.

## 2. EVITAR A ROTULAGEM E OS ESTEREÓTIPOS:

A deficiência faz parte da vida quotidiana e reflete a diversidade das pessoas. Não há necessidade de dramatizar a deficiência e o seu significado não deve ser exagerado. Consequentemente, as pessoas com deficiência não devem ser injustificadamente retratadas como modelos ou "super-humanos".

Além disso, é inaceitável retratar as pessoas com deficiência como vulneráveis por causa da sua deficiência. A vulnerabilidade é o resultado de circunstâncias externas e não pode ser congénita ou inerente a uma determinada pessoa ou grupo de pessoas.

---

**Evitar rotular e assinalar que uma pessoa tem uma deficiência. O enfoque deve ser nas competências ou necessidades da pessoa, e as deficiências existentes só devem ser discutidas quando isso permitir clareza ou comunicar informações importantes.**

---

### 3. NÃO USAR EUFEMISMOS:

Com o tempo, algumas expressões tornaram-se generalizadas, substituindo palavras inadequadas. No entanto, muitas destas expressões refletem a concepção errada de que a deficiência é necessária de alguma forma.

A este respeito, evitar expressões como "alternativamente dotados", "crianças sol", "crianças borboleta", "povo de anjos", etc., uma vez que todos eles são eufemismos e podem ser considerados paternalistas ou ofensivos. Os eufemismos afastam-nos da realidade, tornando possível evitar falar de deficiência.

### 4. A DEFICIÊNCIA NÃO É UMA DOENÇA OU UM PROBLEMA:

A deficiência é utilizada no contexto de abuso e doença no **modelo médico**<sup>4</sup> e **moral**<sup>5</sup> da deficiência, enquanto a sociedade moderna se esforça por viver com a utilização do **modelo social**.<sup>6</sup> Esta abordagem forma a ideia de que pessoas com deficiência são objetos de caridade e compaixão, perpetuando assim atitudes negativas e estereótipos sobre a deficiência.

Só se pode chamar pacientes com deficiência se estes forem cuidados médicos (e exclusivamente neste contexto).

Tenha cuidado ao utilizar adjectivos como "normal", "saudável", ou "cheio", especialmente em contraste. Por exemplo, é errado dizer: "Nesta escola são ensinadas crianças saudáveis (normais) e crianças com autismo. Seria mais correto desta forma: "Nesta escola, são ensinadas crianças com autismo e crianças normotípicas (neurotípicas).

---

4. No modelo médico, a deficiência é percebida como uma deficiência num sistema ou função corporal que é intrinsecamente patológica. Nesta perspectiva, o objetivo é devolver o sistema ou função ao mais próximo possível do "normal". <https://www.apa.org/ed/precollege/psychology-teacher-network/introductory-psychology/disability-models>

5. No modelo moral, a deficiência é vista como tendo significado sobre o carácter da pessoa ou da família, os atos, os pensamentos e o karma da pessoa. Deste ponto de vista, a deficiência pode acarretar estigma, vergonha e culpa, particularmente se a deficiência for vista como uma marca de transgressão. Alternativamente, a deficiência pode ser vista como um sinal de honra, fé ou força. <https://www.apa.org/ed/precollege/psychology-teacher-network/introductory-psychology/disability-models>

6. No modelo social, a deficiência é vista como um aspeto da identidade de uma pessoa, muito semelhante à raça/etnia, género, etc. Nesta perspectiva, acredita-se que a deficiência resulta de um desajustamento entre a pessoa deficiente e o meio ambiente (tanto físico como social). É este ambiente que cria as deficiências e barreiras, não a deficiência. <https://www.apa.org/ed/precollege/psychology-teacher-network/introductory-psychology/disability-models>

Tente não falar de deficiência como um espaço no qual uma pessoa pode estar presa (por exemplo, "refém do seu corpo") ou para além do qual uma pessoa pode ir (por exemplo, "superar a sua deficiência"). O corpo físico e a psique humana não podem ser considerados isolados um do outro. Tais expressões são manifestações de capacidade e podem ser ofensivas para as pessoas com deficiência.

## **5. SEMPRE (TANTO NA LÍNGUA ESCRITA COMO NA FALADA) UTILIZAR APENAS TERMOS RELEVANTES:**

As palavras utilizadas na vida quotidiana não causam problemas à maioria das pessoas com deficiência. Uma pessoa que utilize uma cadeira de rodas pode muito bem ser convidada a dar um passeio, e a uma pessoa com deficiência auditiva pode ser perguntado se já ouviu as últimas notícias.

No entanto, deve ter-se cuidado ao utilizar expressões e metáforas definidas que incluem, por exemplo, palavras como "cego" ou "surdo". Em circunstância alguma devem ser utilizados termos relacionados com deficiência como insultos ou para expressar críticas. Por exemplo, deve-se evitar expressões como "és surdo?" quando alguém não nos ouviu após várias tentativas. Da mesma forma, não se deve dizer que alguém tem síndrome de Down ou doença de Parkinson para indicar a irracionalidade das ações de uma pessoa ou ações incómodas.

## GLOSSÁRIO

É tempo de expandir o nosso universo. Se desejar sentir os seus limites por si próprio, então continue a ler (ou siga o [link/código QR](#) no final do glossário) para encontrar várias definições e testar-se a si próprio. Cada definição tem uma resposta, por isso não há perdedores neste jogo!

### A

**ABLEÍSMO:** uma noção errada e preconcebida de deficiência, baseada na ideia de que a vida das pessoas com deficiência não vale a pena ser vivida.

**AÇÃO POSITIVA:** inclui medidas ou estratégias temporárias e proporcionadas para combater os efeitos da discriminação passada, para eliminar a discriminação existente e para promover a igualdade de oportunidades. (§ 7 do EM to GPR 15).

**ANORMAL:** diferente do que é habitual ou médio, especialmente de uma forma que é má.

**ALTRUÍSMO:** quando agimos para promover o bem-estar de outra pessoa, mesmo que seja por risco ou custo para nós próprios. Embora alguns acreditem que os seres humanos são fundamentalmente egoístas, pesquisas recentes sugerem o contrário. Estudos têm descoberto que o primeiro impulso das pessoas é cooperar em vez de competir: as crianças ajudam espontaneamente outras pessoas necessitadas por uma preocupação genuína com o seu bem-estar.

**AMBIENTE EMOCIONALMENTE SEGURO:** um conjunto de ambientes físicos, mentais e sociais, bem como atitudes e interações entre alunos, professores e pessoal de uma instituição de ensino na qual:

- a) Ninguém é maltratado ou psicologicamente influenciado (ameaçado, humilhado, ignorado, etc.);
- b) Todos têm um sentimento de proteção;
- c) Todos têm confiança em si próprios e nos outros e estão livres de suspeitas.

(Trabalho dos autores baseado no Serviço Nacional para a Qualidade na Educação; 2020; Associação Psicológica Americana, 2020; Skujiņa, 2000).

**AMBIENTE INCLUSIVO DE APRENDIZAGEM:** um conjunto de ambientes físicos, mentais e sociais, bem como atitudes e interações entre os participantes no processo de aprendizagem, que proporcionam oportunidades educacionais iguais para todos os aprendentes independentemente das suas: a) capacidades; b) necessidades; c) estado de saúde; d) estatuto social; e) estatuto económico; f) género; g) raça; h) nacionalidade; i) religião; j) crenças políticas; k) ocupação; l) local de residência.

Um ambiente de aprendizagem inclusivo é favorável, saudável, amigável, protetor e baseado em direitos para aprendentes e educadores. Um ambiente de aprendizagem inclusivo proporciona aos aprendentes uma abordagem que satisfaz as suas necessidades específicas, supera barreiras à aprendizagem e reduz o risco de abandono escolar precoce. Um ambiente de aprendizagem inclusivo requer: a) pessoal qualificado suficiente; b) recursos suficientes; c) condições de aprendizagem adequadas. (Compilação dos autores baseada no Serviço Nacional para a Qualidade na Educação, 2019a; UNICEF, 2009; UNESCO IBE, 2013; Skujiņa, 2000).

**AMBIENTE MOTIVADOR DE APRENDIZAGENS:** um conjunto de meios físicos, mentais, sociais, materiais e técnicos, bem como atitudes e interações entre os aprendentes, que iniciam, ativam e guiam as atividades e ações dos aprendentes, encorajando-os a aprender e a envolverem-se na vida da instituição de ensino. (Trabalho dos autores baseado em Martinson et al., 2015; Serviço Nacional para a Qualidade na Educação, 2020; Skujiņa, 2000).

**APRENDIZAGEM MÚTUA:** um processo em que as partes envolvidas na educação (aprendentes, educadores, professores, líderes e pessoal educativo, pais e diferentes instituições educativas) interagem e cooperam para alcançar um objetivo comum, aprendendo uns com os outros e em conjunto.

A aprendizagem mútua a diferentes níveis (aprendente-aprendente; aprendente-educador; educador-educador, etc.) tem lugar tanto dentro como fora do processo de aprendizagem. (Criado pelos autores baseado em Oganisian & Ozola, 2019).

**APRENDIZAGEM SOCIAL E EMOCIONAL:** o processo de desenvolvimento da auto-consciencialização, autocontrolo e aptidões interpessoais que são vitais para a escola, o trabalho e o sucesso na vida.

## C

**CRIANÇA COM NECESSIDADES ESPECIAIS:** Este não é um termo clínico, e não é considerado um eufemismo eficaz para, por exemplo, defender os direitos das crianças nos meios de comunicação social.

O termo denota pessoas que necessitam de apoio especial ao abrigo de uma lei específica. Por exemplo, em 1997, os Estados Unidos (onde este termo é legal) aprovou a Lei da Adoção e da Família Segura, que se concentrava em encontrar famílias para crianças com necessidades de acessibilidade. As crianças com necessidades de acessibilidade incluíam aquelas com deficiências médicas, intelectuais e psicológicas.<sup>7</sup> Nessa altura, tornou-se completamente claro que era muito mais difícil encontrar famílias para essas crianças, pelo que esta lei simplificou o processo de adoção de crianças com "necessidades especiais" e proporcionou às famílias os serviços necessários.

Outro exemplo pode ser a Lei da Educação de Indivíduos com Deficiência, que garantiu uma educação gratuita, igual e adequada a todas as crianças, incluindo crianças com necessidades especiais, que incluía tanto crianças sobredotadas como crianças com deficiências de desenvolvimento. Portanto, é importante compreender que em alguns casos "criança com necessidades especiais" é um termo legal e não um termo clínico.

**COLABORAÇÃO:** uma ação mutuamente acordada para alcançar um objetivo, apoiando-se mutuamente, partilhando experiências, ajudando a ultrapassar dificuldades e criando um ambiente de trabalho positivo e respeitoso. A colaboração é implementada a diferentes níveis entre diferentes intervenientes, tais como aprendentes, educadores, pais, gestão educacional, instituições educacionais, comunidade local.

**COOPERAÇÃO DE AULAS:** matéria diferente em que os educadores cooperam no planeamento da aula de acordo com o tema e/ou currículo.

---

7. Exemplos de deficiências psicológicas incluem depressão maníaca, distúrbios bipolares, esquizofrenia, distúrbios de personalidade, distúrbios de stress pós-traumático, distúrbios de ansiedade, distúrbios ilusórios, e distúrbios alimentares. As incapacidades psicológicas podem criar barreiras à educação de diferentes formas.

## D

**DIFERENCIAÇÃO:** as medidas metodológicas, didáticas e organizacionais através das quais a educação e o ensino são adaptados às capacidades, motivações, interesses e talentos de um grupo de aprendentes.

**DIGNIDADE:** a qualidade de uma pessoa que a torna merecedora de respeito, por vezes demonstrada no comportamento ou na aparência.

**DEFICIÊNCIA:** qualquer condição do corpo ou da mente (deficiência) que torne mais difícil para a pessoa com a condição fazer determinadas atividades (limitação de atividade) e interagir com o mundo à sua volta (restrições de participação).

**DISCRIMINAÇÃO:** qualquer tratamento diferencial baseado num motivo como "raça", cor, língua, religião, nacionalidade ou origem nacional ou étnica, bem como descendência, crença, sexo, género, identidade de género, orientação sexual ou outras características ou estatuto pessoal, que não tenha qualquer justificação objetiva e razoável.

**DESAMPARO APRENDIDO:** o comportamento exibido por um sujeito após resistir a repetidos estímulos aversivos fora do seu controlo. Pensou-se inicialmente que era causado pela aceitação do sujeito da sua impotência: interromper as tentativas de escapar ou evitar o estímulo aversivo, mesmo quando tais alternativas são apresentadas de forma inequívoca.

No ser humano, a impotência aprendida está relacionada com o conceito de auto-eficácia; a crença do indivíduo na sua capacidade inata de atingir objetivos. A teoria do desamparo aprendido é a visão de que a depressão clínica e doenças mentais relacionadas podem resultar de uma ausência real ou aparente de controlo sobre o resultado de uma situação.

## E

**EQUIDADE:** a prestação de um tratamento justo e equitativo. Este princípio é anti-discriminatório, exige tolerância de diferentes culturas, tratamento justo de todos, respeito pelos direitos humanos, igualdade de oportunidades e diversidade. Equidade vai além da igualdade uma vez que permite ajustar a regra a um caso específico de forma a deixá-la mais justa. (*Serviço Nacional de Qualidade para a Educação, 2019b*).

**EUFEMISMO:** é uma palavra ou expressão suave ou indireta que substitui uma palavra ou expressão considerada demasiado dura ou grosseira quando se refere a algo desagradável ou embaraçoso.

**EXCLUSÃO:** um exemplo de deixar algo ou alguém de fora. Se ama alguém à exclusão de todos os outros, ele ou ela é o único para si! Exclusão está intimamente relacionada com algumas palavras que têm um sentimento positivo ou negativo.

**EDUCAÇÃO HUMANÍSTICA:** uma política de educação que enfatiza o valor e a importância de cada ser humano, do direito de se desenvolver, de realizar o seu potencial, de satisfazer as suas necessidades e de prosseguir os seus interesses. Uma abordagem da educação humanística oferece uma abordagem holística e centrada no aprendente, sem sacrificar os objetivos dos padrões educativos ou os interesses da instituição educativa em alcançar a excelência na aprendizagem.

A educação centrada no ser humano centra-se no desenvolvimento integral do indivíduo, que se expressa de duas formas: a) externamente como preocupação com outras pessoas, valores e maior envolvimento em vários processos e atividades; b) internamente como maior auto-consciencialização e autodireção, bem como maior cuidado e responsabilidade por si próprio.

*(Trabalho dos autores baseado na Educação Centrada no Homem, 2018; Gill & Thomson, 2017).*

**ESTEREOTIPAÇÃO NEGATIVA:** a aplicação a um membro ou membros de um grupo de pessoas de uma crença generalizada sobre as características das pessoas pertencentes a esse grupo, que envolve vê-las a todas sob uma luz fraca, independentemente das características particulares do membro ou membros especificamente envolvidos.

**EDUCAÇÃO ESPECIAL:** é o ensino geral e profissional para aprendentes com necessidades de acessibilidade e deficiências, ou adaptado às necessidades de acessibilidade ou deficiências.

O ensino especial destina-se:

- a) facilitar a aprendizagem para estes aprendentes;
- b) proporcionar-lhes apoio adicional;
- c) adaptar os métodos pedagógicos às suas necessidades individuais;



d) fornecer recursos especiais (por exemplo, pessoal especialmente treinado, equipamento, etc.); e) adaptar, quando apropriado, o conteúdo ou objetivo de aprendizagem do currículo. (Com base em *Latvijas Vēstnesis, 2020a; Instituto de Estatística da UNESCO, 2009; UNESCO IBE, 2013*).

## G

**GRUPO DE TRABALHO:** uma forma de organização de aprendizagem em que os aprendentes são divididos em grupos para trabalhar em conjunto num determinado problema ou tarefa de acordo com um objetivo estabelecido pelo educador e/ou pelos aprendentes.

No trabalho de grupo, os aprendentes:

- a) planeiam as suas atividades de grupo;
- b) integraram os conhecimentos e competências necessários para completar a tarefa;
- c) cooperaram para tomar decisões e alcançar o objetivo;
- d) gerem os desacordos e desafios;
- e) analisam criticamente o seu desempenho;
- f) apresentam os resultados do seu trabalho.

No trabalho em grupo, é importante declarar claramente o objetivo da atividade, estar acessível aos aprendentes quando têm perguntas ou necessitam de recursos de aprendizagem, avaliar e resumir os resultados com os aprendentes, e discutir como aplicar esses resultados em cenários práticos.

**GRUPOS DE HABILIDADES MISTAS:** refere-se à prática de atribuir aprendentes a aulas ou grupos dentro das aulas de forma aleatória ou noutra base que não a capacidade ou realização (por exemplo, amizade, interesse). Os grupos de habilidades mistas também podem ser referidos como grupos heterogêneos.

## H

**HABILIDADE:** o poder ou habilidade física ou mental necessária para fazer algo.

**INDIVIDUALIZAÇÃO:** um princípio de educação e de ensino que respeita as particularidades e a singularidade de cada indivíduo. Refere-se à intenção de selecionar atividades de ensino e aprendizagem que sejam adequadas às necessidades e interesses individuais do aprendente.

A individualização da aprendizagem e o desenvolvimento da aprendizagem individual e dos recursos de trabalho têm em conta as capacidades e a motivação individual do aprendente, bem como o ritmo de aprendizagem e de trabalho. O educador monitoriza a aprendizagem do aprendente com base num sistema de aulas e sessões concebido para cobrir tópicos específicos. (Böhm & Seichter, 2018; Bray & McClaskey, 2013).

**IGUALDADE:** a provisão de direitos, oportunidades e recursos iguais para todos os indivíduos. A igualdade coloca a tónica na justiça e na igualdade de oportunidades no acesso aos bens sociais (ar e água limpos, saúde e educação, etc.) e serviços. No contexto da educação, a igualdade tem várias manifestações:

- a) Equidade de acesso: a probabilidade de crianças de diferentes grupos sociais entrarem no sistema educativo.
- b) Equidade de retenção: a probabilidade de as crianças de diferentes grupos sociais permanecerem no sistema educativo até um certo nível sem desistir.
- c) Equidade de realização: a probabilidade de que crianças de diferentes grupos sociais aprendam o mesmo conteúdo num dado momento do sistema educativo.
- d) Equidade a longo prazo: a probabilidade de as crianças de diferentes grupos sociais viverem vidas relativamente equivalentes depois e como resultado da educação.

(Elaboração dos autores com base no Instituto Internacional de Planeamento Educativo da UNESCO, 2020; Liga Anti-Defamação: *Fighting Hate for Good*, 2020).

**INTEGRAÇÃO:** um processo bidirecional com a sociedade, governos e autoridades locais facilitando, apoiando e promovendo os esforços de integração dos indivíduos. (Documento informativo para o 6º ciclo).

**INCLUSÃO SOCIAL:** o processo de melhoria das condições em que indivíduos e grupos participam na sociedade: melhorar a capacidade, oportunidade e dignidade das pessoas desfavorecidas com base na sua identidade. . Na medida do possível, todos os serviços oferecidos pelas estruturas devem ser desenvolvidos tendo em conta a diversidade das situações e identidades da vida.

## M

**MARGINALIZAÇÃO:** o ato de colocar uma pessoa ou coisa numa posição de menor importância, influência ou poder; o estado de ser colocado em tal posição. A marginalização, também chamada marginalização social, ocorre quando uma pessoa ou grupos de pessoas são menos capazes de fazer coisas ou aceder a serviços ou oportunidades básicas.

**MEDIDAS DE APOIO:** medidas orientadas e organizadas para obter apoio pedagógico, psicológico, social ou financeiro para um aprendente identificado como estando em risco, a fim de promover a sua capacidade e prontidão para ultrapassar as dificuldades encontradas. (ICSD, 2021).

## N

**NEURODIVERSIDADE:** um movimento em que as pessoas com **autismo de alto funcionamento** começaram a desempenhar um papel de liderança. Os defensores do movimento com autismo de alto funcionamento acreditam que o seu diagnóstico não é uma patologia, mas parte da variabilidade neurocognitiva normal de uma pessoa, ou seja, o resultado da variabilidade natural no genoma e no desenvolvimento do sistema nervoso central.

Eles cunharam os termos "**neurotípico**" e "**neuroatípico**" e defendem a aceitação de pessoas neuroatípicas pela sociedade. Acreditam que não é necessário procurar métodos de correção e tratamento para melhorar a vida das pessoas com autismo (pelo menos para pessoas com elevado funcionamento), mas sim a plena aceitação pela sociedade e a protecção dos direitos. Os líderes do movimento da neurodiversidade introduziram o princípio da "**identidade primeiro**" para substituir o princípio da "**pessoa primeiro**".

## O

**OPORTUNIDADE:** uma ocasião ou situação que torna possível fazer algo que se queira ou que se tenha que fazer, ou a possibilidade de fazer algo.

## P

**PERSONALIZAÇÃO:** os aprendentes relacionam o processo de aprendizagem com os seus interesses, necessidades, talentos, paixões e aspirações, participando ativamente no planeamento e implementação do processo de aprendizagem.

**PROFISIONAIS DE APOIO:** um grupo de especialistas (psicólogo educacional, pedagogo social, terapeuta da fala, pedagogo especial, assistente pedagógico, enfermeiro escolar, conselheiro de carreira) que prestam apoio pedagógico, psicológico e social aos alunos. O pessoal de apoio ajuda os aprendentes com dificuldades de aprendizagem a desenvolver melhores competências de aprendizagem, e os aprendentes com necessidades especiais a ultrapassar as limitações de aprendizagem causadas por problemas de saúde ou deficiências de desenvolvimento. (IKVD, 2021).

**PAREDES FALANTES:** uma técnica visual que permite a pequenos grupos trabalhar através de tarefas ou problemas, cujos resultados podem então ser partilhados com outros participantes. As paredes falantes são ideais para explorar os seus próprios papéis e deveres de cada um.

## R

**RETARDO MENTAL:** no âmbito do modelo social, existe o conceito de deficiência intelectual. Isto é o que costumávamos chamar de "retardo mental". Hoje, este termo está a ser abandonado, porque muitos começaram a usar a frase "retardo mental" num sentido pejorativo, como um insulto doméstico. Em tal situação, o termo já não pode servir os interesses das pessoas que costumava nomear. Por conseguinte, o termo "deficiência intelectual" surgiu. Não tem a função de ser preciso, porque o seu objetivo não é fazer um diagnóstico.

Aplica-se a um grupo heterogéneo de perturbações do desenvolvimento mental, independentemente da etiologia. Não importa porque é que uma pessoa tem uma deficiência intelectual, o que importa é que ela existe e afeta a capacidade de funcionar.

Portanto, é necessário encontrar as formas otimizadas de apoio, porque elas permitem influenciar o nível de funcionamento de uma pessoa, por vezes aumentando-o significativamente. A este respeito, a deficiência intelectual não é considerada uma característica absoluta e imutável.

## S

**SEGREGAÇÃO:** o ato pelo qual uma pessoa (singular ou coletiva) separa outras pessoas com base num dos motivos enumerados sem uma justificação objetiva e razoável, em conformidade com a definição proposta de discriminação. Como resultado, o ato voluntário de se separar de outras pessoas com base num dos motivos enumerados não constitui uma segregação.

## T

**TRABALHAR COM APRENDENTES DOTADOS:** cujo potencial está acima da média numa ou mais destas áreas: intelectual, criativa, social e física.

Envolve atividades e medidas metodológicas, didáticas e organizacionais que adaptam o processo de aprendizagem às capacidades, motivações, interesses e talentos dos aprendentes dotados a fim de promover o pleno desenvolvimento do seu potencial. O trabalho com aprendentes dotados deve ser realizado no quadro da diferenciação do processo de aprendizagem. *(Desenvolvido pelos autores, com base no IBE da UNESCO, 2013).*

Veja o nosso glossário em versão web, digitalizando o código QR:



**“Os desafios  
são o que  
torna a vida  
interessante,  
superá-los é o  
que dá  
sentido à  
vida.”**

*—Autor/a  
Desconhecido/a*





# 5 DESAFIOS

## Desafios! Desafios?...

Com certeza, trabalhar com um grupo de habilidades mistas oferece-nos uma maneira de sair da zona de conforto e desafia-nos. Podes tratá-los de forma diferente, estar pronto ou não, mas uma coisa é inevitável: são as dificuldades e os desafios que nos permitem desenvolver e melhorar as nossas competências.

Neste capítulo recolhemos os principais pontos em que deve pensar com antecedência. No entanto... ainda haverá desafios!

## 1. DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS

Ao trabalhar com qualquer grupo é muito importante compreender os seus objetivos. A realidade é que muitas vezes as pessoas ou não querem realmente trabalhar com um grupo de habilidades mistas (ou não têm escolha, um tributo às tendências modernas) ou o seu grande objetivo irá, de alguma forma, lidar com o grupo em geral. Assim, o primeiro desafio em tal trabalho é determinar as metas e objetivos. É também importante determinar o que precisa de ser decidido da sua parte, e o que o próprio grupo pode pôr em prática.

Seja honesto consigo mesmo, respondendo às seguintes perguntas:

- *Porque é que é necessário trabalhar com um grupo de habilidades mistas?*
- *Porque é que estou a fazer isto?*
- *Quais são os objetivos para mim e para o grupo?*
- *Que tarefas precisam de ser concluídas?*



## DICAS DA PRÁTICA

Mais uma vez sobre a atmosfera... Parece-nos que é realmente importante quando os jovens se sentem seguros, relaxados e apenas bem. Este deve ser sempre o objetivo principal.

Se estamos a falar de um evento curto (2 horas ou 3 dias), então teremos um curto espaço de tempo para a sua concepção, neste caso poderá usar um ambiente físico ativo, exercícios que libertem e unam o grupo, imitações, tarefas de role-playing, trabalhar alternadamente em pequenos e grandes grupos com reflexão regular.

Se estamos a falar de um processo mais longo, por exemplo, sobre a educação nas escolas, universidades, então dependendo dos antecedentes com que os membros deste grupo vieram, o processo de criação de um ambiente pode levar o ano inteiro. Mas vale mesmo a pena.

E mais sobre o resultado. **Num grupo de habilidades mistas, o resultado é quase sempre demorado, ambíguo ou desigual.** É assim que deve ser. Cada um tem a sua própria velocidade de perceção, o seu nível de prontidão para a informação, o seu grau de desejo de estudar ou de descobrir. É muito importante que a pessoa que trabalha com um grupo deste tipo não espere o contrário. As expectativas são a causa mais comum de esgotamento e desilusão.



## 2. CIRCUNSTÂNCIAS PESSOAIS DIFÍCEIS DO PARTICIPANTE

Quando falamos de um grupo de habilidades mistas, queremos dizer que entre os seus membros há representantes de grupos socialmente desfavorecidos. Isto significa que alguns (muitos?) destes participantes podem ter lidado com questões de bullying, abuso físico e psicológico, vícios, etc., no passado. Isto é o suficiente para influenciar o comportamento do participante em novas circunstâncias num grupo não familiar.

A fim de evitar a influência das experiências e competências passadas no trabalho em grupo, vale a pena fazer a si próprio as seguintes perguntas:

- *O que sei eu sobre o ambiente em que os participantes vivem?*
- *Estou consciente das suas experiências traumáticas do passado?*
- *Como posso tornar o ambiente do grupo tão seguro quanto possível?*
- *Que métodos posso utilizar para reduzir a ansiedade do grupo como um todo e para cada um?*



### DICAS DA PRÁTICA

Os tempos e a moral estão em constante mudança. Hoje em dia, nem o professor nem o facilitador podem usar os mesmos métodos para ganhar a autoridade do grupo que eram eficazes há apenas 5-7 anos atrás. Estudos recentes de investigadores americanos e europeus dizem-nos que não importa o quão bonito e inteligente se é quando se entra numa audiência ou numa aula, e não importa que coisas fixes, brilhantes e únicas traz consigo. É importante que esteja pronto para ouvir o grupo, partilhar a dor e a alegria de todos, pronto para percorrer o caminho da aprendizagem em conjunto com empatia e apoio sincero.

Isto é particularmente verdade no contexto de um grupo de habilidades mistas. A primeira coisa que ajuda a aliviar a situação e a tornar o ambiente amigável para o grupo é o humor. O humor ajuda o participante a experimentar emoções positivas e assim relaxar. Comecem sempre por se conhecerem uns aos outros. Não pelo formal, mas pelo presente, onde tudo o que os membros do grupo podem dizer sobre os seus interesses, a sua experiência, os seus passatempos é importante. **O conselho mais simples e mais eficaz? Siga o grupo.**

### 3. ENCONTRAR UM TERRENO COMUM

Encontrar um terreno comum com o grupo de habilidades mistas é um desafio daqueles (conhecer cada participante para estabelecer acordos, utilizar uma linguagem inclusiva, etc.)

Cada um dos participantes é especial em qualquer grupo, e num grupo de habilidades mistas, são particularmente especiais :). Idealmente, para encontrar uma língua comum num curto espaço de tempo, é necessário muito trabalho preliminar: estudo de todos os dados possíveis sobre o participante, conversas com os pais (se necessário e apropriado), conversas individuais com o próprio participante, etc.

É importante responder às seguintes perguntas:

- Qual seria a linguagem comum confortável para o grupo?
- Que interesses/funcionalidades/usualidades unem o grupo?
- O que é que une o grupo comigo?
- O que pode ser a ligação para todo o grupo num momento difícil?

É importante lembrar que para os grupos internacionais as diferenças culturais serão um desafio adicional.



#### DICAS DA PRÁTICA

Falamos muito. Em geral e em particular com os membros do grupo. Todos juntos e sozinhos. Em pequenos e grandes grupos. Pode ser fácil para alguns falar sobre o que realmente os excita, ou o que não lhes convém num grupo, enquanto que para outros somente funcionará a conversa de um para um.

Ajuda-nos a encontrar momentos que se unem, e onde somos diferentes e podemos ser um recurso para outro, e adaptamo-nos muito. Um estudo recente sobre as competências dos professores e dos trabalhadores juvenis dos Bálticos mostrou que há um grande número de métodos de trabalho de grupo disponíveis na Internet sobre vários tópicos que quase roubou a capacidade de adaptar diferentes métodos a um grupo particular.

Os métodos pré-fabricados poupam-nos tempo, claro. Mas a capacidade de adaptação é muito mais importante. E mais: lembrem-se que estamos sempre unidos e enriquecidos pelas nossas diferenças.

## 4. GESTÃO DO TEMPO

A educação é um processo no qual temos que alcançar resultados. Sim, podemos ter um plano de aula/sessão/jogo para nos ajudar com isso. Contudo, os grupos diferentes, especialmente os grupos de habilidades mistas, podem precisar de diferentes quantidades de tempo para completar uma determinada tarefa. Isto significa que os educadores precisam de ser flexíveis e ter boas capacidades de gestão de tempo.

As perguntas mais comuns a serem respondidas são:

- Como vamos medir o tempo? (horário visual por minutos, ampulheta, temporizador, etc.)
- Em que etapas de trabalho podem ser necessárias diferentes quantidades de tempo para diferentes participantes?
- O que é que farei se algum dos processos demorar mais tempo do que esperava?



### DICAS DA PRÁTICA

A pontualidade é uma questão de respeito e de auto-organização. Quando se fala de grupos de habilidades mistas, isto é duplamente importante. Por um lado, nestes grupo há um conceito intercultural de pontualidade, pontualidade como forma de expressar estatuto ou atitude, e por outro lado, pode haver uma importância dolorosa em termos de pontualidade para as pessoas com deficiência mental. Por conseguinte, a questão da gestão do tempo torna-se ainda mais significativa.

Trabalhar com limites de tempo é sempre um processo muito criativo e tenso, uma vez que é preciso ter constantemente em mente o plano principal da lição/sessão, bem como planos adicionais no caso de restar tempo e vice-versa, como reduzir tudo se não houver tempo suficiente.

Na atribuição de tempo em qualquer aula/sessão, é importante organizar os elementos e as ferramentas por ordem de importância. O que definitivamente deve ser referido e mostrado, e o que pode ser sacrificado e transferido para a próxima aula/sessão ou auto-estudo. Quando planeamos eventos, inicialmente planeamos sempre mais tempo para várias atividades, tendo sempre uma opção de reserva no nosso bolso. Começar ou terminar algo fora do tempo devemos fazê-lo com o consentimento do grupo. Se um atraso for inevitável por razões significativas, devemos informar o grupo e discutir a situação.

## 5. CRIAÇÃO DE UM AMBIENTE DE APOIO À APRENDIZAGEM

A presença de pessoas com deficiência no grupo é um recurso em si mesmo. Os participantes no grupo ultrapassam estereótipos em relação uns aos outros, aprendem a ajudar-se e a apoiar-se mutuamente. No entanto, criar um ambiente seguro e de apoio é uma tarefa à parte para os educadores. Para resolver esta questão, é importante que se crie uma equipa e se estabeleçam regras de trabalho.

Como lista de verificação, pode utilizar as seguintes perguntas:

- *O que seria um ambiente confortável, sem barreiras e seguro para este grupo em particular?*
- *Como posso criar um ambiente seguro com e para o grupo?*
- *Que métodos posso utilizar para apoiar os participantes a fazer parte de uma equipa?*



### DICAS DA PRÁTICA

Uma vez que os grupos são muito diferentes, apesar de todos os esforços preliminares, por vezes podemos não conhecer todas as características ou limitações de cada membro do grupo até ao fim (por vezes até eles próprios ainda não o sabem).

É importante falar abertamente sobre o facto de o feedback ser muito importante para todos os membros do grupo. Um princípio de trabalho: se não se tem a certeza se se adequa a todos: PERGUNTE!

Outro ponto muito importante: O que o grupo pode fazer por si próprio, que o faça por si próprio. É importante criar um ambiente seguro e uma plataforma de trabalho e experimentação. De forma a maximizar o recurso de um grupo deste tipo, pode oferecer tempo livre em conjunto sugerindo atividades.

O grupo é exposto por tarefas criativas, mudanças frequentes no local de trabalho do grupo. Por exemplo, nunca obtenha experiência de acessibilidade da cidade ou do transporte ou dos locais de restauração de uma pessoa comum até que vá para lá com uma pessoa que tenha restrições de movimento.

## 6. COMUNICAÇÃO EFETIVA

Construir a comunicação num grupo de habilidades mistas é por vezes bastante difícil. Muita coisa depende da experiência dos participantes, do seu nível de ansiedade ou stress, da sua vontade de trabalhar em conjunto, etc. A comunicação eficaz é o processo de troca de ideias, pensamentos, opiniões, conhecimentos e dados para que a mensagem seja recebida e compreendida com clareza e finalidade. Quando comunicamos eficazmente, tanto o remetente como o destinatário sentem-se satisfeitos.

Para que a comunicação seja eficaz, é preciso pensar:

- *Com quem estou a comunicar? (idade, raça, etnia, sexo, estado civil, rendimento, nível de educação, conhecimento do assunto, e experiência profissional)*
- *Quais as formas de comunicação que devo preferir? (verbal e não-verbal, escrita, visual, auditiva)*
- *A minha mensagem é suficientemente clara, correta, completa, concisa e compreensiva?*



### DICAS DA PRÁTICA

E mais uma vez, sobre a atmosfera e o amor da tagarelice.

É importante criar uma atmosfera em que se queira comunicar uns com os outros e, possivelmente, aprender sobre aqueles com quem se vai comunicar: Que língua escolho para comunicar? É realmente claro para o outro ou apenas para mim? Estamos a utilizar os mesmos termos? Será que damos o mesmo significado em palavras chave?

As coisas correrão de forma muito mais eficiente se se voltar para a experiência e conhecimento que os membros do grupo já possuem. Sim, pode acabar por ser diferente, mas isto só significa que é preciso dar mais exemplos diferentes, o que sem dúvida enriquecerá a experiência de cada um dos membros do grupo.

No nosso trabalho, lembramo-nos sempre que as pessoas recebem informação primária através dos órgãos da visão, audição, paladar, tato, olfato, através do aparelho vestibular e do sistema nervoso. Absolutamente, em quase todas as condições, é possível utilizar a audição, ao mesmo tempo que se visualiza o processo e muitas vezes também o torna tangível.

Ao trabalhar com grupos de habilidades mistas, é importante compreender os seus participantes. Ajudá-lo-á a compreender melhor as suas necessidades se há uma pessoa na sua equipa com pedidos iguais. Por exemplo, se o grupo com quem trabalha tiver pessoas com necessidades especiais de saúde, então seria bom ter pelo menos uma pessoa na sua equipa que se encontre numa situação semelhante.

## 7. BULLYING

Na maioria das vezes, o problema do bullying num grupo de vários níveis ocorre em adolescentes e pessoas em idade madura.

No primeiro caso, devido à inexperiência, impulsividade, instabilidade hormonal, agressão aprendida, etc., e no segundo, mais frequentemente porque as pessoas não compreendem o que é o bullying.

Quando a palavra bully é usada pela maioria de nós, o nosso cérebro desenha imagens de violência física ou de disputas em que as pessoas não escolhem a expressão. Contudo, o bullying está longe de ser apenas isso, e no silêncio e com uma entoação agradável, por vezes pode-se prejudicar muito mais outra pessoa.

A fim de evitar o bullying num grupo, é importante saber se todos compreendem a definição da palavra. Mas é ainda mais importante compreender que o bullying é um tipo de doença, não se pode permitir que comece. Caso contrário, será muito difícil de eliminar. A prevenção é a palavra mais importante neste tópico.

Algumas perguntas de controlo podem ser:

- *Será que todos temos a mesma compreensão de bullying?*
- *Existem momentos de prevenção durante toda a formação/curso/ano?*
- *Como poderia eu conseguir que o próprio grupo se tornasse o meu recurso na campanha anti-bullying?*



## DICAS DA PRÁTICA

Bullying é estritamente considerado, uma simplificação das relações. Se o mundo é preto e branco mas alguns "outros" podem ser distinguidos por características formais, é criado um ambiente favorável ao bullying.

Na nossa opinião, a forma mais eficaz de criar um ambiente sem bullying é criar um ambiente em que todos acreditem sinceramente na tese de que somos todos muito diferentes e esta é a nossa força. E se isto for claro para todos, então qualquer "outro" e "diferente" não levanta questões. **Parece demasiado fácil para ser verdade? Funciona, experimenta!**

Há um ponto importante: muitas vezes as pessoas entram num grupo, com alguma experiência de terem estado num ambiente de bullying e leva tempo para que comecem sinceramente a partilhar esta tese consigo. Seja paciente e consistente, sem concessões ou exceções sobre este assunto.

**Nota importante:** todos os grandes projetos sociais contra o bullying trabalham ao nível da prevenção. Quando o bullying já existe como um facto, é necessário lidar pontualmente com especialistas. Todos os adultos devem trabalhar como uma única equipa, com as mesmas mensagens e requisitos, não descurando "pequenas coisas".

## 8. ACORDOS E REGRAS

Algumas pessoas, devido às suas características, podem por vezes comportar-se de tal forma que o seu comportamento irá reduzir a qualidade da aprendizagem e interferir com outras. Independentemente das particularidades, devemos tentar permitir a todos exercer os seus direitos à educação, um ambiente calmo e seguro, e assim por diante. Neste sentido, a questão da disciplina geral é muito importante.

Para o ajudar a vencer tal desafio, pode perguntar-se a si próprio:

- *Compreendo que tipo de comportamento pode ser aceite por este grupo e por mim ou não?*
- *O grupo tem regras/acordos entre si? Todos os pontos importantes são aí refletidos?*
- *Como posso ajudar um participante a mudar o comportamento que incomoda os outros/ele próprio?*



## DICAS DA PRÁTICA

É importante distinguir entre comportamentos que pessoalmente considera inaceitáveis, ou que a opinião pública o considera inaceitável, e comportamentos que realmente interferem com o trabalho do grupo. Por exemplo, se alguém do grupo quiser caminhar durante a aula, e por vezes até saltar, deitar-se no tapete, sentar-se no parapeito da janela e olhar pela janela, desenhar e ouvir música com auscultadores, será este comportamento aceitável? Claro que sim! Desde que não interfira com os outros.

Isto parece-lhe desrespeitoso, ou acha que ele está a distrair-se do resto das atividades? Muito provavelmente sim, mas continua a ser um comportamento aceitável por parte de um membro do grupo. No entanto, se começar a proibir tudo isto (parar o tópico geral, zangar-se, fazer comentários, etc.) o seu próprio comportamento já não é aceitável.

E as regras. **A melhor regra é... SEM REGRAS!** As regras são difíceis de seguir. Por qualquer pessoa. Mesmo as que nós próprios fizemos. Mas os acordos são outra questão. É muito importante que sejam simples, muito claros de usar e que não sejam muitos.

## 9. FALTA DE FINANCIAMENTO

É óbvio que um grupo com diferentes níveis requer custos financeiros adicionais e esta é frequentemente a razão pela qual muitos não querem trabalhar com tais grupos. E, de facto, é. Muitas vezes são necessárias pessoas adicionais: tradutores, especialistas de apoio, pessoas de acompanhamento...

Podem exigir materiais especializados, equipamento adicional... para não mencionar a localização de todas as atividades e locais de alojamento e comida com um design universal.

No entanto, na maioria das vezes é possível chegar a condições bastante confortáveis, utilizando os materiais disponíveis, adaptando-os e discutindo o mais detalhadamente possível o alojamento e a comida e o processo de aprendizagem com os participantes. Desta forma, são alcançados compromissos que requerem pequenos custos em vez de grandes custos.



**IMPORTANTE!** Tais soluções de compromisso não significam que se possa fazer um acordo com segurança, conforto e assim por diante. Significam que é sempre possível encontrar uma solução e não colocar um financiamento insuficiente como barreira à participação de todas as pessoas.

As perguntas orientadoras neste processo podem ser:

- *O que é importante para mim nesta situação é determinar...*
- *Que tipo de material/equipamento adicional, etc., pode ser necessário?*
- *Haverá algo que possa substituir soluções caras?*
- *Quais das soluções existentes podem ser adaptadas e como?*



## DICAS DA PRÁTICA

Adaptamo-nos muito. Em muitos casos é possível adaptar os materiais ou equipamentos disponíveis às necessidades do grupo, tudo o que é necessário é improvisação e criatividade.

Se estamos a falar de falta de fundos para receber um apoio específico, então há sempre a opção de recorrer a organizações locais especializadas (especializadas nesta característica), tanto organizações sem fins lucrativos como organizações municipais ou voluntárias. Na maioria das vezes, é possível encontrar aí ajuda sem orçamento adicional.

## 10. BURNOUT

Devido à especificidade da profissão, o nível de esgotamento profissional entre os educadores é considerado um dos mais elevados. Estudos científicos sobre as peculiaridades da atividade pedagógica demonstraram que o trabalho dos educadores está inserido no "grupo de risco", caracterizado pela tensão, pelo aumento da responsabilidade, pela presença de uma vasta gama de funções, o que provoca o seu stress crónico. As atividades dos educadores estão constantemente ligadas à comunicação com um grande número de pessoas, pelo que são propensas a sintomas de fadiga emocional gradual.

Além disso, a atividade profissional dos educadores requer um elevado nível de profissionalismo, adaptando-se fácil e rapidamente às condições complexas da atividade pedagógica e reagindo adequadamente a várias circunstâncias.

Aqui estão alguns sinais de esgotamento nos educadores: sentir-se esgotado depois de trabalhar nos planos de aula ou nos papéis de classificação, temer ir trabalhar todos os dias, desejar deixar o seu emprego e encontrar outra coisa que tenha a ver com a sua vida.

Questões que requerem atenção especial:

- Segue a regra "ponha a máscara em si mesmo primeiro"?
- Respeito os critérios profissionais e tomo conta de mim próprio? (mentor, supervisão de grupo e individual)
- Com que frequência tenho sessões de partilha com colegas?



## DICAS DA PRÁTICA

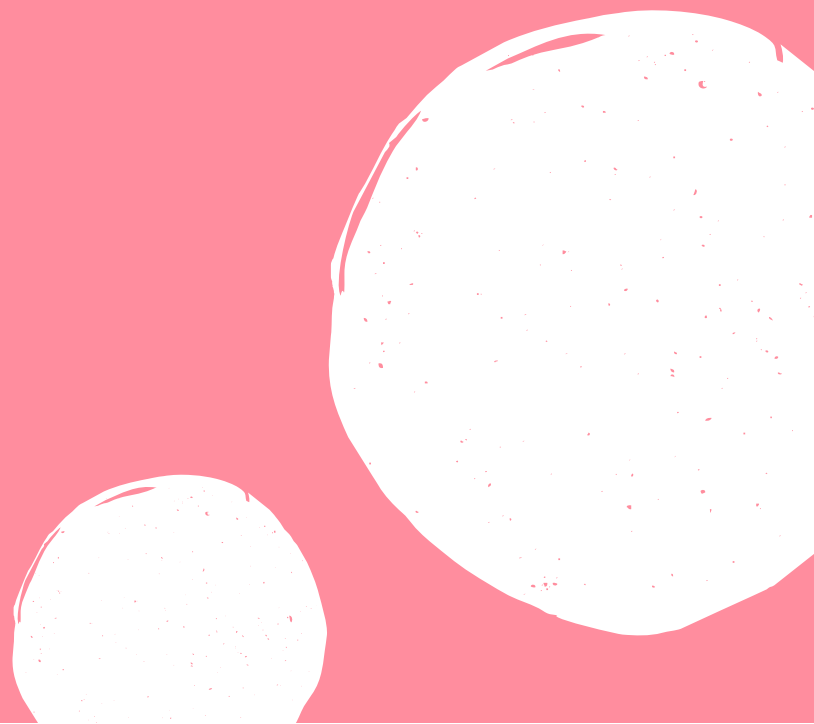
Aqui queremos recordar-lhe as expectativas. A desilusão pelo resultado "errado" leva mais frequentemente uma pessoa ao esgotamento profissional.

No entanto, é difícil para nós desistir das expectativas, especialmente quando se põe toda a alma no processo. Oferecemos aos nossos educadores a possibilidade de supervisão de grupo trimestral, co-visões mensais. Isto não pode substituir a supervisão individual e o trabalho com um mentor, mas recorda-lhe a importância de cuidar de si próprio.

Partilhe quaisquer resultados em todas as oportunidades. Tente não subestimá-los. Um dos nossos colegas, um educador desportivo profissional, resumindo os resultados do ano académico, contou com todo o prazer como um dos estudantes deixou de o ignorar até ao final do ano e começou a cumprimentá-lo nas aulas de educação física. Estas são todas as suas conquistas para o ano e ambos ficaram contentes. Paciência para todos nós!

**“A  
CURISOSIDADE  
MATOU O  
GATO.”**

*—Provérbio  
Inglês*





# 6 O CICLO DE ATIVIDADES DE EDUCAÇÃO INCLUSIVA ADAPTAÇÃO ESTRUTURAL

Nós não somos gatos, e a curiosidade é a nossa melhor arma. A fim de alcançar o resultado desejado, é necessária uma preparação minuciosa. Neste capítulo, reunimos as principais etapas de trabalho com exemplos da nossa prática, que serão certamente úteis para si, também.

## 1. PLANEAMENTO

### Passo a Passo - Equipa - Acessibilidade - Detalhes

#### Como fazer?

Passo a passo. Primeiro, é vital compreender o conceito de inclusão antes de se iniciar o planeamento. Dividir o trabalho em partes mais pequenas permite uma avaliação ao longo do caminho e ajuda eficientemente a equipa.

#### Como é que a sua equipa se está a sair?

Uma boa equipa é criada através de uma comunicação aberta, paciência, respeito mútuo e objetivos partilhados e compatíveis. É essencial ter a sua equipa preparada para os desafios das atividades de educação inclusiva, uma vez que cada membro da equipa deve participar em todo o processo.

#### Lugar e espaço: são acessíveis?

Uma componente essencial da inclusão é a acessibilidade. Avaliar o acesso do local até aos transportes públicos, às salas de estudo, e aos espaços recreativos. Se aplicável, criar e distribuir os seus folhetos em formatos alternativos, tais como uma versão digital e antecipadamente.

#### Atenção aos detalhes.

Forte atenção aos detalhes é uma característica que melhora o desempenho e produtividade do projecto ao mesmo tempo que diminui os erros. Não quererá saltar a organização de refeições para pessoas com diferentes dietas ou serviços de transporte especializados de reserva quando necessário.



## DICAS DA PRÁTICA

Quando a nossa equipa está envolvida no planeamento, não saltamos esta fase mesmo quando um evento semelhante ocorre várias vezes no mesmo local. Escrevemos sempre um plano detalhado indicando a hora exata e as ações. Quem é responsável por quê, qual o inventário necessário, etc.

Quanto mais detalhado o escrevermos, mais "armadilhas" podem surgir. Se estamos a falar de um novo método que estamos a planear com um grupo, então reproduzimo-lo primeiro com colegas ou familiares (mais frequentemente em familiares :)) O que é que isto nos dá? Vemos não só o panorama geral, mas também os puzzles que o compõem de forma mais clara. E também dá uma oportunidade de saber mais se a equipa está pronta, especialmente se alguém é "novo".

Também, durante a simulação, podemos descobrir muitos detalhes importantes que não são imediatamente óbvios. Caminhando fisicamente pelo percurso do participante, podemos compreender o que lhe poderá faltar, o que será mais conveniente, e o que interferirá na própria sala. Muitas vezes, a fim de compreender quão confortável será a sala para o grupo, pedimos a opinião de peritos e colegas que representem vários grupos sociais.

## 2. IMPLEMENTAÇÃO

### Plano "B" - Flexibilidade - Pontalidade - Reflexão

#### Pronto?

Planear com antecedência é essencial para estar pronto para quaisquer desafios, de modo a proporcionar grandes experiências durante as suas atividades pedagógicas inclusivas. Além disso, mesmo que o seu plano de apoio não tenha funcionado, é crucial proporcionar um espaço seguro onde as pessoas possam cometer erros e aprender com eles.

#### E a flexibilidade?

Está pronto para mudar o seu plano com base nas necessidades do grupo? Se os participantes forem confrontados com o trabalho num grupo de habilidades mistas pela primeira vez, então poderá ser necessário desviar-se do plano original para resolver todas as questões básicas, sem as quais não é razoável seguir em frente.

## Porque é que ser pontual é importante?

Chegar a tempo demonstra o seu valor relativamente à atividade em que está envolvido. Embora seja simples ser pontual, não o fazer pode indicar uma falta de planeamento ou uma falha em levar a sério a sua atividade educacional.

## O que deve saber sobre reflexão?

Como está neste momento? Que ações deve tomar a seguir? Porquê? Só através de uma atenta reflexão é que podemos ver onde estamos. Existem várias ferramentas práticas para a reflexão na prática diária, como cartas de reflexão, entrevistas a pares, ou uma bola de reflexão.



## DICAS DA PRÁTICA

A nossa equipa tem um "superpoder": a improvisação. É claro que nos chegou com a experiência, por isso o nosso "plano B" está sempre no nosso pensamento. Para aqueles que começam agora a realizar eventos para grupos de habilidades mistas, o plano B é altamente recomendado, o qual também deverá detalhar em pormenor para si próprio. E mesmo neste caso, as reflexões diárias e o feedback desempenham um papel enorme. Recolhendo feedback dos participantes e fazendo reflexões em equipa no final de cada dia com o grupo, é muito provável que tenha de mudar algo no plano para o dia seguinte. É importante seguir as necessidades do grupo, e as circunstâncias e características que não eram óbvias para si ou para os participantes até este ponto podem ser esclarecidas.

## 3. AVALIAÇÃO

### Ser honesto - Habilidades - Consciência

#### É verdade?

Segundo Paulo Coelho, dizer a verdade e fazer alguém chorar é melhor do que dizer uma mentira e fazer alguém sorrir. Encoraje os membros da equipa do projeto a serem honestos enquanto discutem as reflexões sobre o trabalho com grupos de habilidades mistas. Fale sobre as realizações da sua equipa, conhecimentos que adquiriu, mas também sobre desafios, a fim de melhorar a experiência dos seus participantes no futuro.

### **Ainda assustado?**

"E quando a tempestade acabar, não se lembrará de como passou, como conseguiu sobreviver. Nem sequer terá a certeza, de facto, se a tempestade acabou realmente. Mas uma coisa é certa. Quando saírem da tempestade, não serão a mesma pessoa que entraram. É disso que se trata esta tempestade". - Haruki Murakami

### **Consciência**

É importante compreender que a consciência de novos conhecimentos, competências e experiências para diferentes pessoas permanece a diferentes níveis. O principal que aqui oferecemos a nós próprios e aos outros é o acesso aberto :)



## **DICAS DA PRÁTICA**

Não tenha medo de reconhecer publicamente o seu próprio erro ou falta de competência em qualquer questão. Pode ser algo menor, um pequeno obstáculo num discurso, ou alguma falta de atenção técnica que admita publicamente. É também reconhecer que não se pode saber tudo, e vale a pena poder admiti-lo aberta e graciosamente.

Para os participantes, este é um bom exemplo de que a aprendizagem ao longo da vida é uma realidade e uma necessidade. Através destes momentos, as barreiras na comunicação são rapidamente eliminadas. Não sobrecarregue a sua comunicação com expectativas. Pode "semear as sementes" e observar de longe quando as plantas germinarem. Mas cada um tem o seu tempo.

## **4. FOLLOW UP**

### **Partilha de conhecimentos - Avaliação da equipa - Rede**

#### **Partilhar o conhecimento adquirido**

Uma das formas de aumentar os seus próprios conhecimentos é... partilhá-los!

Ao partilhar o conhecimento, tornamo-nos não só mais ricos em pessoas para quem dissemos algo útil, mas também mais inteligentes. Cada vez que partilhamos conhecimentos, temos a oportunidade de analisar, questionar, convencer, etc.

## **Avaliação da equipa**

A sua equipa é composta pelas mesmas pessoas que os participantes. Concentre-se nela, inclusive através da recolha de feedback, da realização de reflexões, etc. Muitas vezes serão capazes de sugerir absolutamente todos os pontos fracos e fortes.

## **Não vá longe!**

Cada grupo é único, não há absolutamente nenhum desconhecido, pessoas aleatórias e cada grupo é um recurso incrível! As redes criadas ajudam os participantes a manter-se em contacto no futuro e a saber que existem definitivamente pessoas que apoiam os seus pontos de vista e onde exatamente podem ser encontradas. É muito importante!



## **DICAS DA PRÁTICA**

Na nossa equipa, nunca descuroamos a avaliação de equipa. Tal como o próprio grupo é um recurso muito importante para si próprio, também a equipa é um enorme recurso para identificar os pontos fracos e fortes do seu trabalho. Se o trabalho foi intensivo, é provável que uma pessoa não tenha conseguido notar alguns detalhes que acabaram por levar a uma distorção significativa do resultado. A equipa em conjunto será quase sempre capaz de compreender exatamente onde se encontra o ponto fraco.

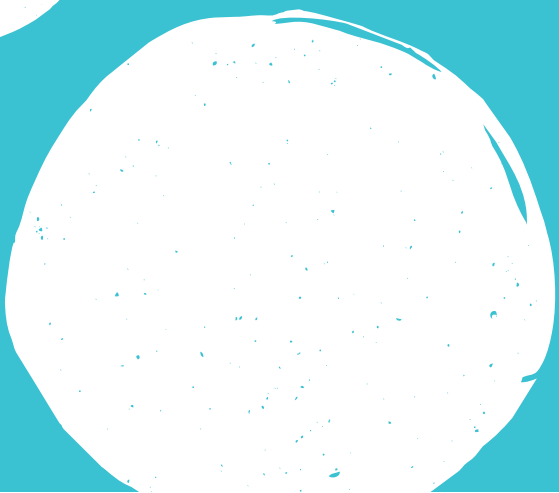
Um professor da nossa escola foi inesperadamente hospitalizado. Tivemos de o substituir. 14 adultos colaboraram com uma turma de 6 crianças durante 4 dias. O resultado foi dúbio. Os primeiros dois dias foram particularmente desafiantes, uma vez que exigiam abordagens de trabalho adequadas aos alunos, por isso fizemos o nosso melhor e tentámos o máximo que pudemos.

Desde aí, espera-se que todos na escola forneçam informações sobre como trabalha com o seu grupo, e há sempre uma oferta de serviços disponíveis em caso de substituição de professores. Neste momento, assistimos ativamente às aulas uns dos outros para observar e aprender. Claro que vai para além disso. Certamente, a partilha beneficia tanto o ouvinte como o doador. Recebemos os nossos benefícios agora mesmo quando partilhamos consigo :) Experimente!



“Inteligência  
é a  
capacidade  
de se  
adaptar à  
mudan”

—*S. Hawking*



## **ALGUMAS PALAVRAS SOBRE ADAPTAÇÃO ESTRUTURAL**

O acesso público é uma componente importante em muitos direitos humanos. Uma componente de ambientes inclusivos é o design universal. Com que frequência acreditamos que uma rampa ou um elevador permitirá tornar um espaço sem barreiras? No entanto, uma rampa é apenas uma parte importante de um ambiente sem barreiras, existem muitos outros componentes importantes, tais como largura de portas e corredores, adaptação de som e iluminação, sinalização, e muitos outros. Além disso, mesmo tendo escolhido ou construído um local sem barreiras, certos participantes poderão ter dificuldade em chegar ao local se a infraestrutura de transportes públicos for inacessível. Para a organização de uma arquitetura sem barreiras, o importante é o seguinte:

### **DISPONIBILIDADE FÍSICA**

Os participantes do processo educativo têm a oportunidade de circular livremente pelas instalações, o que inclui tanto as instalações como as áreas circundantes. As pessoas têm acesso às instalações utilizadas para estudo, recreio, e satisfação de necessidades fisiológicas.

### **SEGURANÇA**

Os participantes do processo educativo têm a oportunidade de permanecer nas instalações sem obstáculos, visitando as instalações (salas de aula, sala de conferências, casa de banho, sala de jantar, etc.) sem o risco de se lesionarem ou causarem danos na propriedade, estrutura ou equipamento.

### **INFORMAÇÃO**

Os participantes do processo educativo podem navegar independentemente no espaço, o que inclui um sistema de navegação para pessoas com deficiências visuais, a presença de pontos de referência, instruções sobre as funções das instalações, a capacidade de solicitar informação e apoio adicional, etc.

### **CONVENIÊNCIA**

O espaço não deve ser apenas adequado para "sobrevivência física". As pessoas com deficiência têm o mesmo direito ao conforto que as pessoas sem deficiência. Coisas simples como almofadas no salão de conferências, uma cadeira no chuveiro, pausas regulares para descanso físico, etc., podem ser reconfortantes.

Um notável impacto no desenvolvimento de um design sem barreiras foi provocado por alterações na interpretação da deficiência, não do ponto de vista de certas limitações de uma pessoa (físicas ou mentais), mas do ponto de vista do potencial social de cada pessoa, que é dificultado por certos obstáculos.

Ronald Lawrence Mace, um arquiteto americano, designer de produtos, educador e consultor, fundou o Centro de Habitação Acessível (mais tarde - Centro de Design Universal) em 1989 e cunhou o termo "design universal". O design universal é uma estratégia que visa tornar o design e o preenchimento de diferentes tipos de ambientes, produtos, comunicações, tecnologias da informação e serviços acessíveis e compreendidos por todos e adequados ao uso geral da forma mais independente e natural possível, de preferência sem a necessidade de adaptação ou soluções especializadas.

Abaixo fornecemos uma pequena orientação sobre aquilo a que se deve prestar atenção quando se pensa na acessibilidade arquitetónica do ambiente educativo, que pode ser utilizada como uma lista de verificação:

	Pessoas com condições musco esqueléticas	Pessoas com condições visuais	Pessoas com condições auditivas
Zona envolvente			
Áreas de recolha de passageiros			
Estacionamento de veículos			
Rampas			
Portas			
Escadas			
Elevadores			
Grades e corrimões			
Casas de banho			
Lavatórios			
Alarme de emergência			
Cabines de duche			
Corredor			
Salas			
Refeitórios			

Quando falamos de adaptação estrutural, é importante que esta possa ser aplicada a diferentes condições de partida e, de acordo com isso, pode ter diferentes possibilidades e pode exigir de si diferentes quantidades de recursos.

### **Do que estamos a falar?**

Uma coisa é se tiver um bom orçamento e tempo para elaborar e planear sabiamente a abertura de um novo espaço adaptado (um centro de juventude, espaço de formação, centro de juventude, etc.). Neste caso, atraindo diferentes especialistas, confiando nas suas experiências e nas dos seus colegas, poderá implementar soluções surpreendentes adaptadas à maioria.

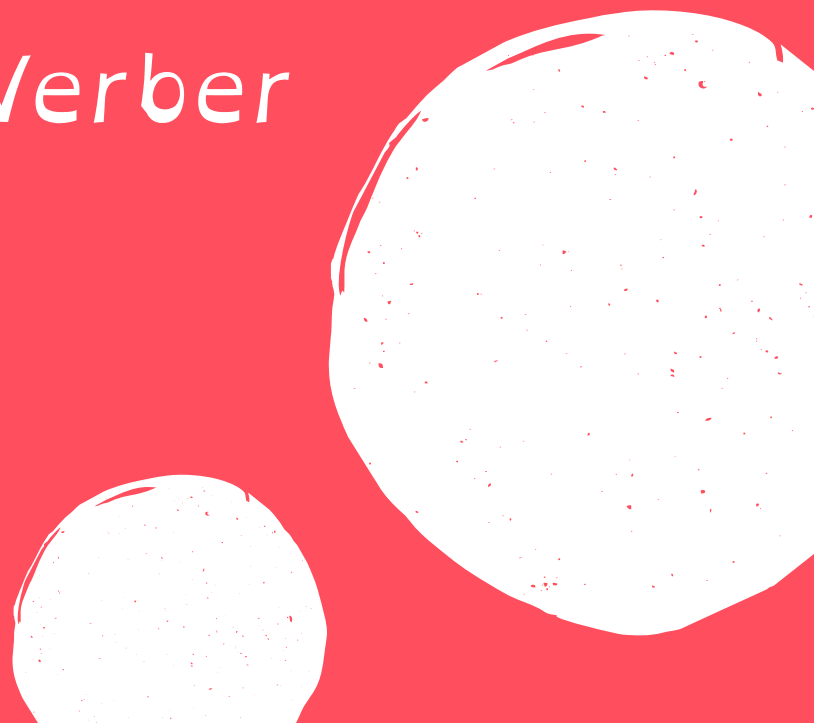
No entanto, na vida, a maioria das vezes deparamo-nos com situações em que é importante podermos adaptar um espaço existente a um grupo. E este é o momento da criatividade e do engenho!

Infelizmente, a maioria dos lugares não estão adaptados (edifícios, locais para excursões ou passeios, etc.) mas isto não significa definitivamente que se deva abandonar os planos! Muitas coisas podem ser planeadas e feitas "de forma diferente" e tornar-se-ão mais acessíveis a todos.

A única exceção é o risco para a saúde. Não deve insistir numa visita de um jovem numa cadeira de rodas se o evento for no segundo andar e houver apenas uma escada em espiral que conduza ao andar de cima. Se pensa que pode levá-lo lá pelas mãos, essa é uma ideia louvável, mas arrisca a sua saúde. Sugira um formato online desta vez se o local do evento não puder ser alterado.

**“Há sempre  
uma escolha  
na vida!  
Tomar ação  
ou fugir.  
Dizer adeus  
ou vingança.  
Amar ou odiar.  
mas não seja  
inativo”**

**—Bernard Werber**





# 7 ADAPTAÇÃO DO MÉTODO

Já na fase de planeamento de um programa educacional, é importante compreender que nunca poderemos saber exatamente quais as características que os membros do grupo terão. Por conseguinte, devemos esforçar-nos sempre por construir um programa educacional que seja acessível aos grupos de habilidades mistas desde o início e estarmos preparados para nos adaptarmos à medida que avançamos.

É por isso que o conceito de Design Universal para a Aprendizagem está a desenvolver-se ativamente no mundo. O conceito implica deixar de se concentrar em pessoas "médias" para ter em conta a diversidade e as necessidades individuais de todos.

## OS TRÊS PRINCÍPIOS DO DESIGN UNIVERSAL PARA A APRENDIZAGEM

### PRINCÍPIO I: O "QUÊ" DA APRENDIZAGEM

#### *Fornecer múltiplos meios de representação*

Os aprendizes diferem nas formas como percebem e compreendem a informação que lhes é apresentada. Por exemplo, aqueles com deficiências sensoriais (por exemplo, cegueira ou surdez); deficiências de aprendizagem (por exemplo, dislexia); diferenças linguísticas ou culturais, e assim por diante, todos podem exigir diferentes formas de abordar os conteúdos. Outros podem simplesmente captar informação de forma mais rápida ou mais eficiente através de meios visuais ou auditivos, em vez de texto impresso.

A aprendizagem, e a transferência de aprendizagem, ocorre quando são utilizadas múltiplas representações, porque permite aos estudantes fazer conexões entre si, bem como entre conceitos.

---

**Em síntese, não existe um meio de representação que seja ideal para todos os aprendizes, pelo que é essencial proporcionar opções de representação.**

---

## **PRINCÍPIO II: O "COMO" DA APRENDIZAGEM**

### ***Fornecer múltiplos meios de ação e expressão***

Os aprendizes diferem nas formas como conseguem percorrer um ambiente de aprendizagem e expressar o que sabem. Por exemplo, indivíduos com deficiências de movimento significativas (por exemplo, paralisia cerebral), aqueles que lutam com capacidades estratégicas e organizacionais (perturbações da função executiva), aqueles que têm barreiras linguísticas, etc., abordam as tarefas de aprendizagem de forma muito diferente. Alguns podem ser capazes de se expressar bem em texto escrito, mas não na fala, e vice-versa.

Deve também reconhecer-se que a ação e a expressão requerem uma grande dose de estratégia, prática e organização, e esta é outra área em que os aprendizes podem ser diferentes.

---

**Na realidade, não existe um meio de ação e expressão que seja ideal para todos os aprendizes. Proporcionar diversas opções de ação e de expressão é fundamental**

---

## **PRINCÍPIO III: O "PORQUÊ" DA APRENDIZAGEM**

### ***Disponibilizar múltiplos meios de envolvimento***

O impacto representa um elemento crucial para a aprendizagem, e os alunos diferem marcadamente nas formas em que podem ser envolvidos ou motivados a aprender. Há uma variedade de fontes que podem influenciar a variação individual do impacto, incluindo neurologia, cultura, relevância pessoal, subjetividade e o conhecimento de base, bem como uma variedade de outros fatores apresentados nestas diretrizes. Alguns aprendizes estão extremamente empenhados na espontaneidade e na novidade, enquanto outros estão desligados, mesmo assustados, por esses aspetos, preferindo uma rotina rigorosa. Alguns aprendizes podem gostar de trabalhar sozinhos, enquanto outros preferem trabalhar com os seus pares.

---

**Na realidade, não existe um método de envolvimento que seja ideal para todos os aprendizes em todos os contextos. Fornecer múltiplas opções de envolvimento é essencial.**

---

O próprio processo de adaptação educacional pode incluir **duas fases**:






## 1. IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES EDUCATIVAS ESPECIAIS

Para tal, pode utilizar várias ferramentas, dependendo da idade, da capacidade de comunicar com elas, do campo educativo, etc.

Nesta fase, é importante prestar atenção aos seguintes pontos, que podem exigir uma adaptação das metodologias:

- Deficiências visuais
- Deficiências auditivas
- Deficiências da fala
- Deficiências músculo-esqueléticas
- Dificuldades de Desenvolvimento Intelectual

**Exemplos de ferramentas para a identificação de necessidades educativas especiais:**





-  Questionário online
-  Conversa com os pais
-  Conversa com os aprendizes
-  Conhecer os documentos médicos e pessoais
-  Observação

## 2. ADAPTAÇÃO DO PROGRAMA

Esta etapa pode incluir:

- Verificar a acessibilidade do espaço de trabalho (por exemplo, a existência de barreiras espaciais está livre? A iluminação pode causar reacções indesejadas?).
- Verificar soluções e ferramentas técnicas (por exemplo, vai haver uma apresentação? Trabalhar com um computador? Utilizar materiais que exijam capacidades motoras finas bem desenvolvidas?).
- Adaptar métodos educativos (por exemplo, uma pessoa com uma deficiência particular pode completar a tarefa por si própria? Todos os participantes podem alcançar o seu resultado máximo? Todos serão capazes de ler as instruções?).

**A adaptação de metodologias educativas específicas pode incluir o seguinte:**

-  Divisão de uma tarefa complexa em várias fases
-  Dar tempo extra para completar a tarefa
-  Em vez de material de leitura, utilizar gravações áudio e vice versa
-  Substituir uma resposta verbal por uma resposta escrita e vice-versa



Quando se desenvolve uma metodologia para um Evento Educativo, vale a pena prestar especial atenção ao trabalho em grupo. Muitas vezes, o trabalho em grupo é a forma pela qual os aprendizes com necessidades educativas especiais podem alcançar um resultado comum.

Ao organizar o trabalho em grupo, o educador certifica-se de que o desempenho individual de cada um é visível e quantificável para os outros membros do grupo. É também importante utilizar diferentes métodos que envolvam diferentes canais de perceção de informação e permitam aos estudantes apresentar resultados de diferentes formas.



## DICAS DA PRÁTICA

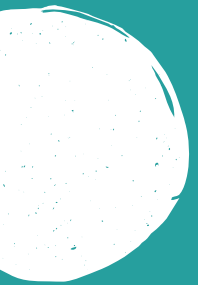
Trabalhar todos os dias com um grupo misto de adolescente, como educadores que precisam de atingir um determinado objetivo educacional, e como pessoas que lhes proporcionam educação não formal, podemos dizer honestamente que a capacidade de adaptar métodos é a nossa principal competência. Isto deve-se tanto ao facto de o grupo ser misto, como ao facto de trabalharmos com adolescentes.

Nunca se sabe realmente o que é melhor para hoje. No entanto, é possível fazer uma lista de métodos de trabalho para si próprio e combiná-los. O diário de observação é extremamente útil: anotamos como correu a sessão com o grupo e tudo o que nos lembramos sobre fatores externos, as nossas análises, palpites e pensamentos. Pode parecer uma tarefa enfadonha no início. E é, em parte, porque requer autodisciplina, tempo e esforço. No entanto, pode ser considerada uma parte da investigação mais intrigante. Depois de cerca de 1-2 meses, um diário como este torna-se uma fonte de descobertas e de conhecimento.

Claro que, quando se trata de um contacto curto, não há tempo para tal diário. Mas pode adaptar-se muito e rapidamente. O principal é compreender em que direção é necessário mudar.

"Quando os  
objetivos  
não podem  
ser  
alcançados,  
não ajuste  
os objetivos,  
ajuste os  
passos da  
acção."

—*Confúcio*





# 8 O QUE FAZER E O QUE NÃO FAZER

Ao falar de um grupo de jovens que não selecionamos de acordo com quaisquer critérios adicionais, tais como saúde, aptidões, experiência, competências, etc., nunca poderemos ter a certeza se previmos tudo de antemão.

No entanto, há alguns Do's e Don'ts que são adequados para qualquer grupo (não que sejam suficientes) para testar-se a si próprio, fazer a sua lista de verificação e estar mais confiante no sucesso do evento futuro.

Somos guiados por esta lista quando organizamos projetos de mobilidade internacional, e ela tem sido muitas vezes testada na prática. Não deixe que a sua duração o assuste. Ao ganhar experiência, poderá decidir por si próprio o que retirar e o que não retirar da mesma. Mas vale a pena começar por estudar a lista completa.

## O QUE FAZER...

### CONHEÇA OS POTENCIAIS PARTICIPANTES ONLINE ANTES DA ATIVIDADE, SE POSSÍVEL

Conte-lhes tudo sobre o projeto futuro, desde a preparação e o caminho até ao local do evento, até aos pequenos detalhes de eventos fora do local durante a actividade.

Para quê? Se o participante não tiver experiência e tiver necessidades de acessibilidade, poderá não compreender imediatamente e não lhe contar sobre possíveis barreiras e lá não poderá proporcionar o apoio necessário.

Seguindo o caminho mentalmente juntos, será capaz de simular a maioria das situações e assim forçar o participante a pensar sobre o que exatamente pode precisar para uma participação confortável e sem barreiras.

## **GARANTIR A ACESSIBILIDADE DO LOCAL**

**(estacionamento, área para apresentações, entrada, sanitários, lugares sentados, etc.)**

A primeira chave para a inclusão é a acessibilidade. A interação de uma pessoa com o ambiente e os meios de transporte acessíveis é um ingrediente vital para a sua mobilidade.

A nossa experiência pessoal é que não existem ainda muitos locais que sejam adequadamente acessíveis para a maioria dos participantes, ou alugar tais locais tem custos elevados que ultrapassam os meios disponíveis dos organizadores. Na maioria dos casos, o ambiente pode ser adaptado pelo esforço conjunto da administração do local e dos organizadores, com a ajuda de meios improvisados. Portanto, mesmo que não tenha encontrado o local ideal para os seus participantes, isto não deve tornar-se um obstáculo à realização de um evento. É definitivamente melhor adaptar as condições existentes de acordo com os participantes e conduzir um bom projeto, embora em condições não ideais, do que vice-versa. E aqui está um duplo benefício! Não só realizará um excelente projeto, como também mostrará com exemplos específicos como se adaptam espaços com menos do que as condições ideais.

É muito importante que todas as instalações sejam acessíveis: a entrada do local, salas, sala de jantar, sala de estar, WC e duche, corredores, salas de descanso. Não se deve limitar ao facto de apenas o corredor e a sala serem os lugares acessíveis.

Se o acesso ao local for mal planeado e organizado, as pessoas com diferentes capacidades serão ainda mais excluídas das atividades. Certifique-se de que cobre todos os desafios possíveis: visual, motor, mobilidade, auditivo. Naturalmente, deverá avaliar a acessibilidade com os participantes efetivos. Mesmo que seja difícil dar resposta a cada caso de necessidade, chegar a cada pessoa pode resultar numa variedade de benefícios.

## **GARANTIR ILUMINAÇÃO E SOM ADEQUADOS**

A fim de criar eventos inesquecíveis, a luz e o som são fundamentais. Mesmo pequenos ajustes podem ter um impacto profundo no decurso de todo um evento. Por exemplo, a iluminação de baixo nível, tais como lâmpadas de sombra e velas, ajuda muitas vezes a relaxar. As luzes de secretária e de chão mantêm a sensação de aconchego enquanto aumentam a produtividade. O grau máximo de produtividade é normalmente estimulado pela iluminação de alto nível, tais como as luzes fluorescentes suspensas.

## **FORME A SUA EQUIPA E O SEU PESSOAL SOBRE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO**

Há uma lenda famosa que diz que quando John F. Kennedy visitou a base da NASA, já de saída, encontrou um empregado de manutenção. O Presidente dos Estados Unidos da América perguntou-lhe: "O que estás a aqui a fazer?" ao que ele respondeu: "Lanço foguetes para o espaço".

É muito importante que todos os membros da equipa tenham objetivos e valores comuns relativamente à inclusão. A opinião e o bem-estar de todos é importante para os outros, isto é inclusão. Não é possível obter melhores resultados se algumas equipas utilizam, por exemplo, a terminologia correcta e falam sobre ela, e a outra parte acredita que não tem qualquer importância.

## **FAÇA E PARTILHE OS SEUS MATERIAIS EM FORMATOS ALTERNATIVOS, TAIS COMO VERSÕES DIGITAIS**

Quando envia os materiais com antecedência, dá mais tempo a todos os participantes para se prepararem, se necessário, e permite o acesso aos materiais para aqueles que utilizam tecnologia de assistência.

A acessibilidade dos seus materiais garante que todos os aprendizes possam seguir e compreender a informação fornecida e aumentar o empenho, clareza e legibilidade do seu trabalho ou apresentação.

## LEGENDE OS SEUS VÍDEOS

As legendas são frequentemente utilizadas para aumentar a acessibilidade das pessoas com deficiência auditiva. Além disso, otimizamos o processo educacional dos participantes, otimizando o material para se adequar aos tipos de aprendizagem visual, auditiva, e de leitura.

Mais de 100 estudos empíricos mostram que a legenda de um vídeo melhora a compreensão, foco e memória do conteúdo por parte dos espectadores. Por exemplo, numa pesquisa da Universidade do Sul da Flórida, 9 em cada 10 estudantes disseram que as legendas eram muito úteis para aprender sobre uma determinada matéria.

## SATISFAZER OS PEDIDOS RELACIONADOS COM ALERGÉNICOS, SENSIBILIDADES E PREFERÊNCIAS ALIMENTARES

Para uma transacção comercial bem sucedida, um encontro amoroso, uma reunião de amigos, as pessoas escolhem frequentemente cafés ou restaurantes. E, como mostra um estudo conjunto de cientistas das Universidades de Leiden e Westphalia (Alemanha), estão a fazer a coisa certa, uma vez que comer em conjunto fortalece as relações de confiança entre as pessoas. Por conseguinte, a tarefa de qualquer organizador é tornar a alimentação tão positiva e agradável quanto possível.

Muitas vezes isto depende, entre outras coisas, do cuidado como os organizadores responderam às preferências gustativas dos participantes, e depende definitivamente do cuidado como os organizadores tiveram em não se confundir com o menu devido a alergias alimentares, intolerâncias, e assim por diante.

## PREPARATIVOS DE VIAGEM

Certifique-se de verificar a logística, especialmente se se tratar de uma primeira viagem. É importante ter a certeza de que o participante escolheu uma opção de viagem que o faça chegar a tempo ao local e que garanta que após a viagem ainda tem forças para participar nas atividades. Esteja preparado para estar em contato durante a viagem como apoio.

## PROGRAME TEMPO EXTRA PARA A REFLEXÃO DE GRUPOS DE HABILIDADES MISTAS

Trabalhar frequentemente num grupo de habilidades mistas é uma novidade para os participantes. Mesmo que alguém já tenha tido tal experiência, este trabalho conjunto causa sempre mais emoções, perguntas e várias situações difíceis e incômodas.

Dê ao grupo mais tempo para reflectir e perceber as coisas. Dirija-os para uma conversa honesta, se todos os participantes estiverem prontos para isso. Tente responder às perguntas mais simples, se for suficientemente experiente dê à reflexão a direcção certa e mostre que este é um lugar seguro para discutir todas as perguntas que o grupo permitir.

## MANTENHA-SE FIEL AO SEU PLANO

Segundo H. Stanley Judd, um bom plano é "como um mapa: mostra o destino final e geralmente a melhor maneira de lá chegar".

Pode ser bastante desafiante determinar um impacto preciso dos seus esforços quando um plano é alterado com demasiada frequência ou nunca é seguido. As alterações enfraquecem o plano, impedindo que este seja integralmente utilizado. É por isso que acreditamos que seguir o plano é importante.

## SEJA FLEXÍVEL E TENHA SEMPRE UM PLANO B

Seja flexível e tenha sempre um plano B

Os participantes podem ser afetados por um grande número de fatores externos, um estado de mudança, tanto físico como psico-emocional, e assim por diante. Pode também acontecer que alguém tenha subestimado a sua necessidade de apoio ou sobestimado a sua força sem experiência. Por vezes, em tais casos, pode acontecer que haja características graves nos participantes que não tenham sido inicialmente declaradas. E foram sinceros nesse momento.

Em tais situações, é necessário tomar uma decisão bastante rápida, por isso é sempre bom ter um plano A, B, C com diferentes níveis de complexidade, envolvimento, com diferentes velocidades e níveis de atividade.

## COLABORE COM OS MEMBROS DE EQUIPA

Considera-se um bom membro de equipa? Embora esta seja uma pergunta simples que é feita regularmente durante algumas entrevistas, esta capacidade nunca deve ser ignorada. Qualquer que seja a sua posição ou ramo de atividade, terá eventualmente de trabalhar com outros para realizar uma tarefa ou uma missão. O valor do trabalho de equipa eficaz encontra-se na sua capacidade de promover uma melhor resolução de problemas, fornecer um ponto de vista mais amplo, e melhorar a troca de conhecimentos.

## ELABORAR AVALIAÇÕES OU PARECERES ADEQUADOS

Sem feedback, nunca poderíamos melhorar. Apesar de ser bastante desafiante, o feedback é uma excelente ferramenta para avaliar o sucesso. Descobrirá o que as pessoas que participaram no evento pensaram, como descobriram, e do que mais gostaram.

Assegure-se de que quaisquer avaliações ou apreciações incluem questões relativas ao acesso: estacionamento acessível a cadeiras de rodas, entradas acessíveis a cadeiras de rodas, assentos e sanitários acessíveis a cadeiras de rodas, loops auditivos, políticas amigas dos animais de estimação, etc., são alguns dos aspectos a considerar.

## IDENTIFIQUE E ELIMINE POTENCIAIS BARREIRAS À PARTICIPAÇÃO

É importante identificar e eliminar potenciais barreiras à participação, tais como a discriminação ou a falta de instalações. Ao trabalhar com um grupo de habilidade mista, o seu projeto torna-se obviamente mais atractivo, mas também mais desafiante. Os participantes enfrentam geralmente um desafio durante a fase de planeamento: uma falta geral de acesso a informações abrangentes sobre o projeto. A pessoa poderá ter dificuldade em prever se a sua estadia será sem barreiras ou se receberá o apoio adequado. Ser incapaz de se deslocar independentemente, participar em atividades sem ajuda externa, ou falta de acesso a certos serviços, são apenas alguns exemplos de barreiras à participação.



# O QUE NÃO FAZER...

## **DESCONSIDERE COMPLETAMENTE O SEU PLANO INICIAL**

A capacidade de improvisar é muito importante. Mas antes de se iniciar na improvisação, é importante ter um plano estruturado sobre o qual improvisar. Caso contrário, arriscamo-nos a perder os nossos objetivos de aprendizagem.

## **REJEITE OS SEUS COLEGAS DE EQUIPA E/OU SUGESTÕES DOS PARTICIPANTES**

Em qualquer grupo, é importante ouvir e escutar os membros da equipa, mas num grupo de habilidades mistas, ouvir os outros por vezes ser o mesmo que tornar-se mais seguro ou mais flexível.

## **ACREDITE QUE A IMPROVISAÇÃO É A SUA MELHOR AMIGA**

O tesoureiro australiano Joe Hockey pronunciou-se a favor dos ajustes dos preços da gasolina numa emissão de rádio em 2014. Ele queria sublinhar que os indivíduos de elevado rendimento serão mais afetados pelo aumento dos impostos. O que ele realmente disse foi: "Bem, a alteração do imposto sobre o combustível faz exactamente isso; as pessoas mais pobres ou não têm carros ou, na verdade, não conduzem para muito longe em muitos casos". Muitas pessoas ficaram ofendidas com este comentário, e o tesoureiro pediu em seguida desculpas publicamente.

O exemplo do hóquei destaca como é crucial escolher bem as suas palavras e planear as coisas com antecedência. Há menos riscos de fazer um comentário que possa causar problemas se se preparar com antecedência.

## **DESPENDER TEMPO NA SELECÇÃO DE ATIVIDADES**

Acreditamos que quase todos os métodos podem ser total ou parcialmente adaptados a um grupo específico de participantes. Ainda assim, não a 100%. É importante compreender que para um grupo de participantes onde há pessoas com deficiências visuais, não se deve escolher um atividade com atirar a bola de mão em mão. Ou para um grupo em que existem utilizadores de cadeiras braçais, um método em que é necessário saltar alto.

## **ASSUMIR AS EXIGÊNCIAS E NECESSIDADES DE OUTRA PESSOA**

A nossa capacidade de nos ligarmos às pessoas enfraquece quando são feitas suposições. Criar as suas próprias ideias ou pesquisar online as exigências e necessidades de outra pessoa sem perguntar diretamente sobre a melhor maneira de organizar as coisas é perigoso. Se agirmos consistentemente como se já soubéssemos o que as outras pessoas pensam, sentem e precisam, deixamos de falar com elas. Como consequência, a falta de comunicação leva ao facto de os participantes começarem a sentir-se confinados ou incompreendidos.

## **IGNORAR OU REDUZIR O TEMPO DE REFLEXÃO**

O mundo prova constantemente que uma pessoa bem sucedida é aquela que compreende o significado das suas ações, que se relaciona conscientemente com a vida, que exige planeamento e design conscientes. Isto não pode ser alcançado sem o desenvolvimento de uma perspetiva reflexiva, a capacidade de analisar e avaliar as suas ações e os resultados alcançados. Não esquecer também: o resultado da reflexão deve servir em primeiro lugar ao aprendiz e não a si.

## **ESPERAR QUE TODOS CONHEÇAM O CAMINHO**

Não se deve esperar que pessoas com necessidades de acessibilidade e/ou menos oportunidades saibam exactamente como organizar a viagem se este for o seu primeiro projeto internacional. Infelizmente, hoje em dia ainda é bastante comum encontrar jovens com necessidades de acessibilidade que não tenham viajado para fora da sua cidade. Por vezes, da sua área de residência.

Neste caso, não subestime o medo da futura viagem e acredite que, ao acompanhar um participante deste tipo com mais cuidado do que outros, contribui para o desamparo aprendido. É importante tornar a sua "primeira vez" bastante independente e, tanto quanto possível, ao mesmo tempo que é acompanhada por si. Esteja sempre próximo, em contacto, mas deixe o participante ser o mais independente possível. Ajude-o com conselhos, mas não faça por ele. Este é um processo moroso, mas que vale a pena! E claro, uma pessoa que não tenha viajado anteriormente pode não saber muito sobre logística internacional, pode não avaliar corretamente as suas capacidades aquando da transferência, pode não conhecer as regras dos aeroportos, e assim por diante. A sua tarefa é imaginar que você mesmo está a viajar pela primeira vez e contar ao jovem toda a história do princípio ao fim.



## HISTÓRIA DE CASO

Um dia, o meu marido acompanhou uma professora de espanhol reformada numa viagem difícil. Ela declarou imediatamente que não podia fazer nada e que já não valia a pena estudar, pelo que precisava do máximo apoio na estrada. Ela era terrivelmente teimosa. Em tudo.

Surpreendentemente, teve a paciência de acompanhar esta mulher durante 26 horas e nunca fez nada por ela. Ela estava terrivelmente zangada com o processo e imensamente grata pelas suas novas capacidades no final. Apenas um ano depois desta história, ela já tinha viajado sozinha para seis países!

## **SOBRECARRREGUE O SEU PROGRAMA**

Em projetos com um grupo de habilidade mista, em primeiro lugar o próprio grupo é um grande recurso para todos os participantes. Trabalho e descanso são em si um processo em que todos ganham novas competências, conhecimentos e descobertas.

Em segundo lugar, é importante ter em conta o facto de que os jovens com necessidades de acessibilidade podem gastar mais energia em certos processos e, conseqüentemente, cansar-se mais rapidamente. Em certos casos, as pessoas têm limites no tempo que podem despendar sem descanso em posição horizontal, em comunicação activa e ruído, etc. É sempre muito importante recordar que muitas necessidades especiais nem sempre são visíveis!

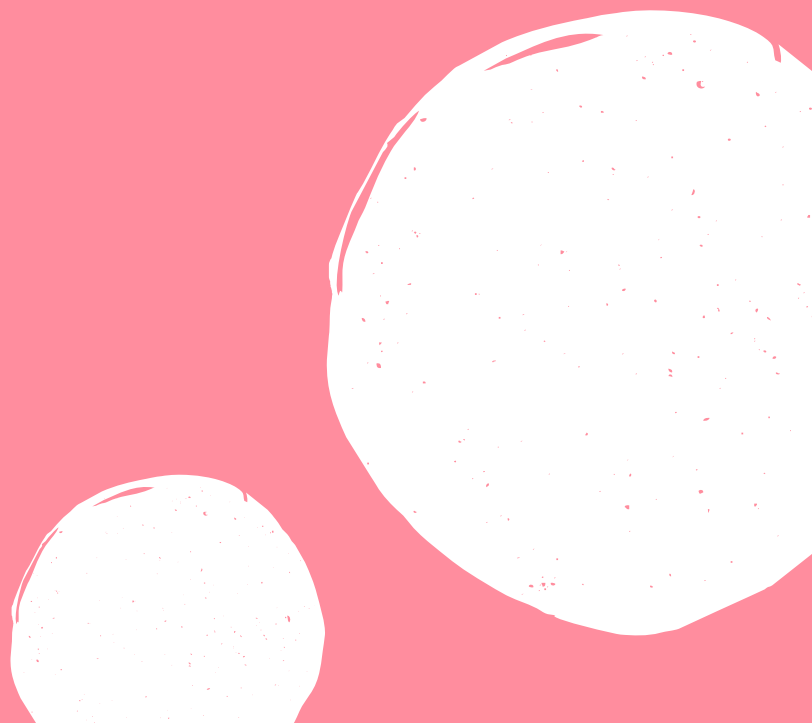
## **EXECUTE O PROGRAMA NO MESMO ESPAÇO**

O local de aprendizagem é o nosso espaço seguro, é verdade. Mas é importante dar uma oportunidade aos grupos de habilidade mista de estarem em espaços diferentes, em condições diferentes. Dar aos participantes a oportunidade de ver como pode ser a interacção em tais grupos, em condições com diferentes níveis de conforto.

Não é bom mudar de local logo no início, é importante fazê-lo quando o grupo já está pronto, de modo a permitir que os participantes tenham uma situação de sucesso, tendo lidado com a interacção no grupo em condições mais difíceis. E isto é possível após a obtenção de certos conhecimentos e experiência.

“Não há  
amigo tão  
leal como  
um livro.”

—*Ernest  
Hemingway*





# 9 OUTROS RECURSOS

Uma pequena leitura é toda a terapia que uma pessoa por vezes precisa. Os recursos que lhe oferecemos neste capítulo analisam a informação chave sobre educação inclusiva de uma perspectiva teórica e exploram como isto se traduz na vida real.

**"Para assegurar a igualdade de oportunidades de aprendizagem para todos os alunos, é necessário introduzir um modelo de educação inclusiva, onde todas as crianças e jovens, independentemente das suas circunstâncias físicas, intelectuais, sociais, emocionais ou outras, tenham a oportunidade de aprender". (UNESCO, 1994).**

Valores chave que são essenciais para todos os educadores que trabalham na educação inclusiva assumindo a responsabilidade por todos os aprendizes: a diversidade é vista como um recurso e um trunfo, o apoio a todos os aprendizes, as expectativas dos educadores são igualmente elevadas para a realização de todos os aprendizes, a colaboração e o trabalho de equipa e o desenvolvimento profissional pessoal. Se estiver interessado, pode dar uma vista de olhos a estes recursos que temos oferecido e utilizado no nosso trabalho.

1. Bettini, E., Benedict, A., & Thomas, R. (2017). *Cultivating a community of effective special education teachers: Local special education administrators' roles*. *Remedial and Special Education*, 38(2), 111–126. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0741932516664790>.
2. Billingsley, B., DeMatthews, D., Connally, K., & McLeskey, J. (2018). *Leadership for effective inclusive schools: Considerations for preparation and reform*. *Australasian Journal of Special and Inclusive Education*, 42, 65–81. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/australasian-journal-of-special-and-inclusive-education/article/abs/leadership-for-effective-inclusive-schools-considerations-for-preparation-and-reform/738FE6D6F3019314336C614AD69984A2>.
3. Billingsley, B. S., McLeskey, J., & Crockett, J. B. (2014). *Principal leadership: Moving toward inclusive and high-achieving schools for students with disabilities (Document No. IC-8)*. University of Florida, Collaboration for Effective Educator, Development, Accountability, and Reform Center. Disponível em: <http://cedar.education.ufl.edu/tools/innovation-configurations/>.

4. Blanton, L. P., Pugach, M. C., & Boveda, M. (2018). *Interrogating the intersections between general and special education in the history of teacher education reform*. *Journal of Teacher Education*, 69(4), 354–366. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0022487118778539>.
5. Boyle, C., Topping, K., & Jindal-Snape, D. (2013). *Teachers' attitudes towards inclusion in high schools*. *Teachers and Teaching*. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13540602.2013.827361>.
6. Buchner, T., Shevlin, M., Donovan, M.A. & Corby, D. (2021). *Same Progress for All? Inclusive Education, the United Nations Convention on the Rights of Persons With Disabilities and Students With Intellectual Disability in European Countries*. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*. 18(1), 7 – 22. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jppi.12368>.
7. Claes, N., & Goransson, K. (2017). *What is meant by inclusion? An analysis of European and North American journal articles with high impact*. *European Journal of Special Needs Education*, 32(3), 437 – 451. Disponível em: [Doi: 10.1080/08856257.2017.1295638](https://doi.org/10.1080/08856257.2017.1295638).
8. Dare, L., Nowicki, E. (2018). *Strategies for inclusion: Learning from students' perspectives on acceleration in inclusive education*. *Science Direct*. 69(1), 243-252. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/databases/lanet.lv/science/article/pii/S0742051X17306789#!>.
9. DeMatthews, D.E., Serafini, A., & Watson, T.N. (2021). *Leading Inclusive Schools: Principal Perceptions, Practices and Challenges to Meaningful Change*. *Educational Administration Quarterly*, 57 (1), 3 - 48. Disponível em: <https://journals-sagepub-com.databases.lanet.lv/doi/10.1177/0013161X20913897>.
10. DeMatthews, D.E., Kotok, S., & Serafini, A. (2019). *Leadership Preparation for Special Education and Inclusive Schools: Beliefs and Recommendations From Successful Principals*. *Journal of Research on Leadership Education*, 15 (4), pp.303 – 329. Disponível em: <https://journals-sagepub-com.databases.lanet.lv/doi/full/10.1177/1942775119838308>.
11. European Agency for the Development of Special Needs Education. (2011). *Teacher education for inclusion in European countries - challenges and opportunities*. Odense, Denmark: European Agency for the Development of Special Needs Education. Disponível em: <https://www.european-agency.org/sites/default/files/te4i-synthesis-report-lv.pdf>.

12. Gauthier de Beco. (2017). *The Right to Inclusive Education According to Article 24 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Background, Requirements and (Remaining) Questions*. *Netherlands Quarterly of Human Rights*. 32(3), 263-287. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/016934411403200304>.
13. Hautmäki, J., & Podolskiy, A.I. (2021). *The finnish education as an individualized service system with a reference to students with special educational needs*. *Psychological Science and Education*, 26 (3), 94 – 101. Disponível em: [www.psyjournals.ru/en/psyedu/2021/n3/Hautamaki\\_et\\_al\\_en.shtml](http://www.psyjournals.ru/en/psyedu/2021/n3/Hautamaki_et_al_en.shtml).
14. Hornby, G. (2021). *Are inclusive education or special education programs more likely to result in inclusion post-school?* *Education Sciences Open Access*, 11 (6). Disponível em: <https://www.mdpi.com/2227-7102/11/6/304/htm>.
15. Hornby, G. (2015). *Inclusive Special education: Development of a new theory for education of children with special educational needs and disabilities*. *British Journal of Special Education*, 42(3), 234 – 256. Disponível em: <https://nasenjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8578.12101>.
16. Kozleski, E., Stepaniuk, I., & Proffitt, W. (2020). *In the eye of the storm: When retreat is an unacceptable option*. *Multiple Voices: Disability, Race, and Language Intersections in Special Education*, 20(1), 16–31. Disponível em: <https://meridian.allenpress.com/mvedel/article-abstract/20/1/16/441034/In-the-Eye-of-the-Storm-When-Retreat-Is-an>.
17. Mag, A., Sinfield, G., Burns, S., & Tom (2017.) *The benefits of inclusive education: new challenges for university teachers*. 8. starptautiskā konference par ražošanas zinātni un izglītību (MSE 2017) – tendences jaunajā industriālajā revolūcijā. Rumānija. Disponível em: [http://apps.webofknowledge.com/databases.lanet.lv/full\\_record.do?product=WOS&search\\_mode=GeneralSearch&qid=2&SID=F6QhiuKxUaXzq5ycanW&page=1&doc=3](http://apps.webofknowledge.com/databases.lanet.lv/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=2&SID=F6QhiuKxUaXzq5ycanW&page=1&doc=3).
18. Malki, S., & Einat, T. (2017). *To include or not to include – This is a question Attitude of inclusive teachers toward the inclusion of pupils with intellectual disabilities in elementary schools*. *Education, Citizenship and Social Justice*, 1–16. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1746197917705138>.
19. Mata, L., Clipa, O., & Lazar, I. (2020). *Measuring In-Service Teachers' Attitudes Towards Inclusive Education*. *International Journal of disability development and education*. 67(2), 135 – 150. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/databases.lanet.lv/doi/full/10.1080/1034912X.2019.1679723>.

20. Melloy, K.J., Cieminski, A., & Snndeen, T. (2021). *Accepting Educational Responsibility: Preparing Administrators to Lead Inclusive Schools*. Disponível em: [\\_DOI: 10.1177/19427751211018498](https://doi.org/10.1177/19427751211018498).

21. Naukkarinen, A. (2010). *From discrete to transformed? Developing inclusive primary school teacher education in a Finnish teacher education department*. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 10 (1), 185-196. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/229573525\\_From\\_discrete\\_to\\_transformed\\_Developing\\_inclusive\\_primary\\_school\\_teacher\\_education\\_in\\_a\\_Finnish\\_teacher\\_education\\_department](https://www.researchgate.net/publication/229573525_From_discrete_to_transformed_Developing_inclusive_primary_school_teacher_education_in_a_Finnish_teacher_education_department).

22. O`Hanlon, Ch. (2009). *Chapter 9 | Using Action Research to Support Students with Special Educational Needs*. *The SAGE Handbook of Educational Action Research*. Disponível em: <https://dx-doi-org.datubazes.lanet.lv/10.4135/9780857021021.n12>.

23. Qureshi, S. (2015). *Key drivers of optimal special education needs provision: an English study*. *The Journals of Special Education and Rehabilitation*, 16 (3/4), 13 – 29. Disponível em: <https://www-proquest-com.datubazes.lanet.lv/docview/1737514003/36EBF4208FB942DAPQ/66?accountid=27169>.

24. Qvortrup, A., & Qvortrup, L. (2018). *Inclusion: Dimensions of inclusion in education*. *International Journal of Inclusive Education*, 22 (7). 803 – 817. Disponível em: [Doi: 10.1080/13603116.2017.1412506](https://doi.org/10.1080/13603116.2017.1412506).

25. Robinson, D. (2017). *Effective inclusive teacher education for special educational needs and disabilities: Some more thought on the way forward*. *Science Direct*, Volume 61, Pages 164 – 178. Disponível em: <https://www-sciencedirectcom.datubazes.lanet.lv/science/article/pii/S0742051X16303869>.

26. Sentenac, M., Ehlinger, V., Michelsen, S. I., Marcelli, M., Dickinson, H. O., & Arnaud, C. (2013). *Determinants of inclusive education of 8–12 year-old children with cerebral palsy in 9 European regions*. *Research in Developmental Disabilities*, 34, 588–595. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2012.09.019>.

27. Shelvin, M., & Banks, J. (2021). *Inclusion at a crossroads: Dismantling Ireland's system of special education*. *Education Sciences Open Access*. 11 (4), Disponível em: <https://www.mdpi.com/2227-7102/11/4/161/htm>.

28. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2009). *Policy guidelines on inclusion in education*. UNESCO, Paris. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf00001778493>.



30. Theoharis, G., & Causton-Theoharis, J. (2011). *Preparing pre-service teachers for inclusive classrooms: Revising lesson-planning expectations*. *International Journal of Inclusive Education*, 15 (2011), 15 (7), pp. 743-761 Disponível em: [\\_https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-80051525021&origin=inward&txGid=5a54b5843864fde0874939eb43aee97f](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-80051525021&origin=inward&txGid=5a54b5843864fde0874939eb43aee97f).
31. Tindall, D., MacDonald, W., Carroll, E., & Moody, B. (2014). *Pre-service teachers attitudes towards children with disabilities: An Irish perspectives*. *European Physical Education Review*, 21(2), 206–221. Disponível em: [\\_https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1356336X14556861](https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1356336X14556861).
32. Thomas, G., Walker, D., & Webb, J. (2006). *The making of the inclusive school*. London, England: Routledge. Disponível em: [\\_https://www.routledge.com/The-Making-of-the-Inclusive-School/Thomas-Walker-Webb/p/book/9780415155601](https://www.routledge.com/The-Making-of-the-Inclusive-School/Thomas-Walker-Webb/p/book/9780415155601).

**“Como é  
maravilhoso  
como ninguém  
precisa esperar  
um único  
momento antes  
de começar a  
melhorar o  
mundo.”**

*—Anne Frank*





# 10 AGRADECIMENTOS

Cada um de nós está todos os dias cheio de oportunidades para mudar o mundo. Especialmente a começar por nós próprios. Isto é uma magia espantosa quando ao mudar um pequeno pensamento ou ao tentar fazer algo ligeiramente diferente, todos podem dar o exemplo para mudar a atitude daqueles que estão por perto.

Além disso, as oportunidades e os locais oferecidos são um presente extraordinário. É possível ganhar experiência num grupo misto e partilhar a sua experiência em grupos internacionais e locais: esta é a oportunidade que o programa Erasmus oferece.

**Os programas Erasmus permitem-lhe mudar a si próprio, partilhar, mudar os outros, e dar muita esperança e fé. Acreditar em nós próprios, nas pessoas e nos valores pelos quais participamos.**



# RESULTADOS DO QUIZ

## Q1

Na nossa opinião, a resposta mais apropriada é **"Uma maior polarização social entre bairros"**.

MacDonald e Marsh (2005) listam seis componentes que determinam a exclusão social:

- A exclusão social é mais do que a pobreza de rendimentos: para além da marginalidade económica, existem dimensões políticas e culturais;
- A exclusão social manifesta-se através de uma combinação de problemas interligados, e é a acumulação de dificuldades inter-relacionadas que tipificam a condição e a experiência de certos grupos;
- A exclusão social não se caracteriza por uma distribuição aleatória entre indivíduos ou agregados familiares, mas está concentrada espacialmente. É um produto de uma crescente polarização social entre bairros;
- A exclusão social é uma consequência de uma economia política através da qual alguns grupos obtêm privilégios e poder à custa de outros;
- A exclusão social é um processo dinâmico que tem lugar ao longo do tempo;
- A exclusão social corre o risco de produzir efeitos intergeracionais, uma vez que a desvantagem cumulativa é transmitida de uma geração para a seguinte.

## Q2

Quanto à diferença entre inclusão e equidade na educação, ficaríamos satisfeitos se escolhesse **"A educação inclusiva é um princípio que apoia e acolhe a diversidade entre todos os alunos"** e **"A equidade no processo educativo significa o acesso: a probabilidade de que crianças de diferentes grupos sociais entrem no sistema educativo"**.

Em muitos países, o ensino inclusivo ainda é pensado como uma abordagem ao serviço das crianças com deficiência no âmbito do ensino geral. No entanto, internacionalmente é considerado cada vez mais como um princípio que apoia e acolhe a diversidade entre todos os aprendentes.

Isto significa que o objetivo é eliminar a exclusão social que é uma consequência de atitudes e respostas à diversidade de raça, classe social, etnia, religião, gênero, orientação sexual, estatuto e capacidade migratória. Como tal, parte da crença de que a educação é um direito humano básico e a base para uma sociedade mais justa.

### Q3

Quanto à generalidade de conceitos como direitos humanos e inclusão, é claro que a inclusão é um dos direitos humanos básicos e significa **"assegurar que todos os sistemas de apoio estão disponíveis para aqueles que precisam de tal apoio: como uma responsabilidade cívica, não um favor"**.

O conceito de direitos humanos saiu das organizações da ONU e põe por escrito o que cada indivíduo deve receber neste mundo: desde a alimentação, à educação, à igualdade de direitos perante a lei, à privacidade.

A inclusão é o reconhecimento da nossa "unicidade" universal e interdependência, de que somos "um" mesmo que não sejamos "os mesmos". Ser inclusivo significa lutar contra a exclusão e todas as doenças sociais a que a exclusão dá origem: racismo, discriminação baseada na idade, sexismo, etc.

Ser inclusivo significa também assegurar que todos os sistemas de apoio estão disponíveis para aqueles que precisam desse apoio - como uma responsabilidade cívica, e não como um favor.

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

### Q4

Existem poucas **"características protegidas"**, entre as quais a mudança de sexo, orientação sexual, deficiência e idade. É contra a lei discriminar alguém por causa de: É contra a lei discriminar alguém por causa de:

- idade
- deficiência
- mudança de gênero
- casamento e união civil
- gravidez e maternidade
- raça
- religião ou crença
- sexo
- orientação sexual

## Q5

**Absolutamente "todos beneficiam de uma educação inclusiva, um ambiente inclusivo é muito desenvolvido e enriquecedor".**

*Educação inclusiva:*

- *Ajuda todos os aprendizes a atingir o seu pleno potencial;*
- *Cria uma cultura de aceitação e compreensão;*
- *Constrói amizades e laços entre colegas de turma;*
- *Prepara os aprendizes para a vida depois da escola;*
- *Beneficia toda a comunidade;*
- *Aumenta a auto-estima e a confiança entre os aprendizes;*
- *Melhora as competências sociais entre os aprendizes;*
- *Acolhe favoravelmente a diversidade no seio das escolas e universidades;*
- *Melhora os resultados académicos;*
- *Ajuda a reduzir o bullying e o assédio.*

## Q6

**Por fim, porém importante, "a educação inclusiva é quando todos os jovens participam e são bem-vindos e isto é adequado à idade e regular, onde são apoiados a jogar, aprender, contribuir e participar em todos os aspetos".**

**Só para ter a certeza de que estava certo desde o início ;)**



# IncEd

Inclusive Education

---

## (Un)Manual

Passos em direção  
a ambientes de  
aprendizagem  
inclusivos



Erasmus+



erasmus+ and  
european solidarity  
corps agency