

ROTEIRO VALUE

Jornadas para fortalecer a colaboração
na educação de infância



INSTITUIÇÕES PARTICIPANTES:

VBJK - Centre for Innovation in the Early Years (BE)
ERI - Educational Research Institute (SL)
DPU - Danish school of Education, Aarhus University
Aga Khan Foundation (PT)
ESE - IPSantarém (PT)
Erasmus University College (BE)
Karel de Grote University College (BE)

AUTORES/AS:

Sandra Van der Mespel, Mónica Brazinha, Hester Hulpia, Bente Jensen, Maria Marquard, Mateja Režek, Joana Sousa.

Com o apoio crítico nas reuniões internacionais value:

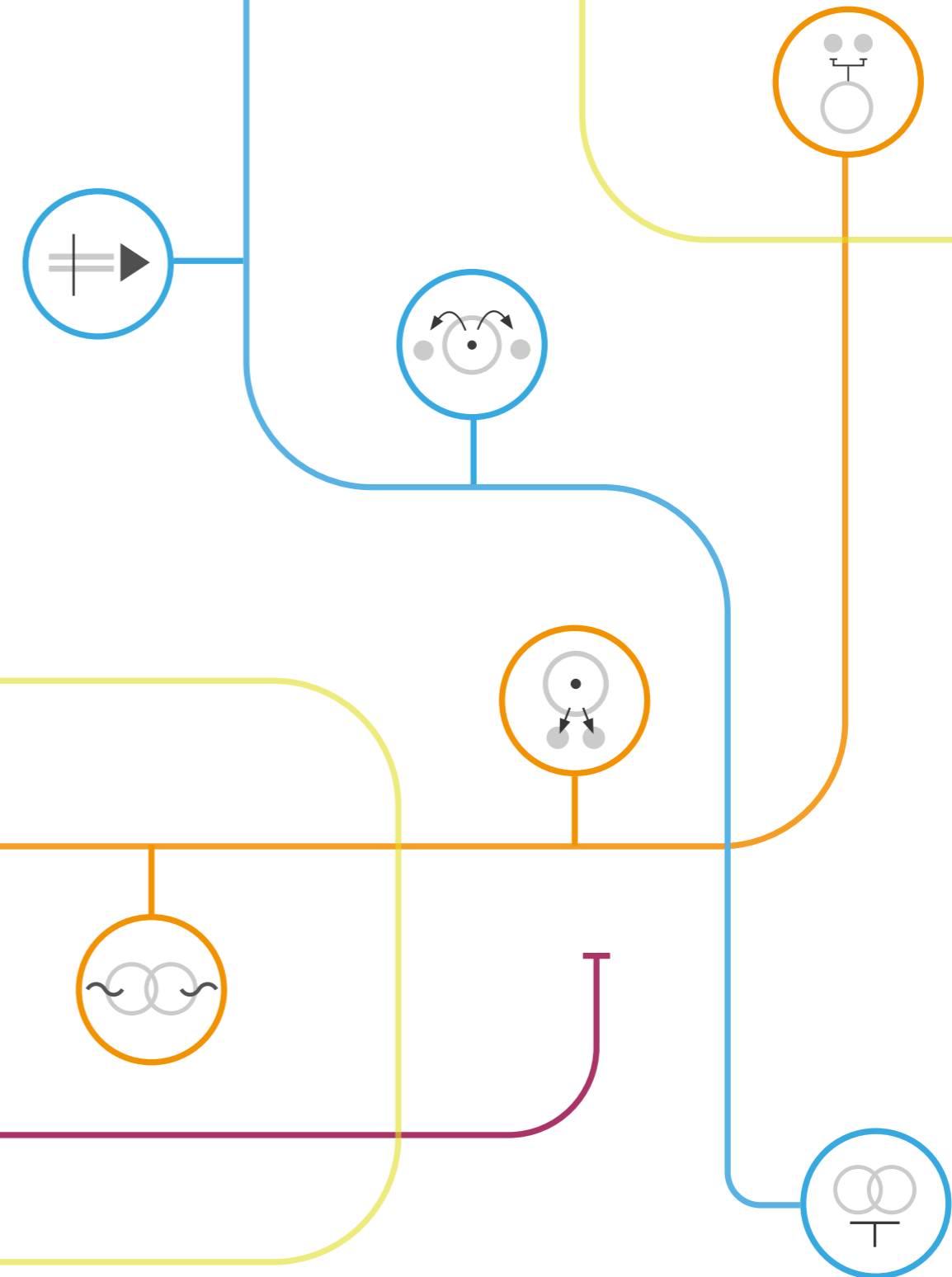
Maria João Cardona, Jerneja Jager, Alexandra Marques, Tina Mervic, Isabel Piscalho, Leen Rosiers, Marta Uva, Jo Van de Weghe, Sabine Van Houte, Katrien Van Laere, Kaat Verhaeghe.

CITE ESTA PUBLICAÇÃO COMO:

Van der Mespel, S., Brazinha, M., Hulpia, H., Jensen, B., Marquard, M., Režek, M., Sousa, J. (2020). VALUE Roadmap. Pathways towards strengthening collaboration in early childhood education and care. Belgium: VBJK.

AGRADECIMENTOS:

Queremos agradecer a todas as crianças, aos pais e aos profissionais das instituições de educação de infância dos quatro países participantes (Bélgica, Dinamarca, Eslovénia e Portugal) pelo seu envolvimento neste projeto. E um agradecimento em particular à Comissão Europeia, DG Educação e Cultura. Sem o apoio financeiro do fundo Erasmus+ não teria sido possível realizar este trabalho inovador.



'Este projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.'

ÍNDICE

Introdução	6	As fases de uma jornada VALUE: questões e opções.	26
O que é o roteiro VALUE?	7	Iniciar uma jornada VALUE	27
Porquê um roteiro para apoiar a colaboração entre profissionais de educação de infância?	8	<i>Criar uma equipa nuclear de apoio</i>	27
Para quem é o roteiro?	9	<i>Envolver toda a equipa da instituição de educação de infância desde o início</i>	29
O que inspirou o roteiro?	10	<i>Explorar contextos e necessidades</i>	30
Como usar o roteiro?	11	<i>Delinear uma jornada VALUE</i>	31
		<i>Diferentes configurações de uma jornada VALUE</i>	33
		Mediar a reflexão conjunta e a co-criação	37
O que é uma jornada VALUE?	12	<i>Observar e refletir em conjunto</i>	37
Identidade profissional	13	<i>Preparar a observação</i>	38
Educare	14	<i>Explorar narrativas</i>	39
Colaboração	14	<i>Introduzir conhecimentos teóricos sobre a educação e a inclusão</i>	40
Interação entre os três conceitos centrais	15	<i>Desenvolver ações refletidas através de laboratórios de aprendizagem</i>	41
		<i>Documentar as abordagens de educação e cuidados integrados (educare) e a experimentação</i>	42
		<i>Documentar os processos individuais de aprendizagem de cada participante</i>	42
Princípios orientadores de uma jornada VALUE	16	Apoiar o processo de avaliação e a consolidação de conhecimentos	43
Uma abordagem <i>participativa</i>	17	<i>Avaliar o processo e os resultados</i>	43
<i>Envolver desde o início</i>	17	<i>Partilhar e discutir os resultados com diferentes atores</i>	45
<i>Basear na prática</i>	18	<i>O acompanhamento da equipa</i>	45
<i>Dar voz a todos os participantes</i>	18		
Reflexão sobre e para a prática	19	Vamos iniciar a viagem!	46
<i>Usar diferentes perspetivas</i>	19		
<i>Refletir para a mudança</i>	20	Bibliografia	48
Papel e ações do mediador	21		
<i>Diferentes níveis de orientação do mediador e responsabilidade do participante</i>	21	Leituras adicionais	50
<i>Organizar um ambiente de aprendizagem criativo e democrático</i>	23	Exemplos e descobertas das jornadas VALUE em diferentes países	51
Envolvimento e apoio dos diretores das instituições de educação de infância	24	Reflexão e cocriação compartilhada	51
<i>Criar um ambiente que facilite a colaboração e o educare</i>	25	Educare e Inclusão	52
<i>Recursos para a jornada VALUE</i>	25		

INTRODUÇÃO

O QUE É O ROTEIRO VALUE?

A finalidade deste roteiro é inspirar quem o lê a fortalecer a colaboração entre os educadores de infância e os assistentes que trabalham em instituições de educação de infância. A ideia subjacente é que uma melhor colaboração reforça estes profissionais na sua resposta individual e de equipa a todos os aspetos do bem-estar, desenvolvimento e aprendizagem das crianças. Por outras palavras, a diversidade e as múltiplas perspetivas que existem numa equipa tornam-se um recurso para potenciar uma abordagem integrada de educação e cuidados (educare), ou seja, uma abordagem holística para trabalhar os cuidados e a educação das crianças mais novas.

Nos centros de educação de infância da maioria dos países europeus, não temos apenas os educadores de infância, os professores ou os pedagogos a trabalhar com as crianças e famílias. Muitos outros profissionais estão diretamente envolvidos no processo de aprendizagem e cuidados como, por exemplo, assistentes de educação, assistentes de creche, assistentes de etnia Roma e assistentes de necessidades de saúde especiais (designações existentes nos países do projeto). Este roteiro centra-se essencialmente na colaboração entre educadores de infância e assistentes, considerando também a colaboração com os diretores ou coordenadores das instituições. A fim de fortalecer a colaboração entre estes profissionais, o roteiro apresenta um enquadramento e ideias para criar jornadas de desenvolvimento profissional contínuo de educadores de infância e assistentes, assim como de diretores de instituições. Nesta publicação, estas jornadas são referidas como jornada VALUE¹.

¹ E resultam do trabalho desenvolvido no âmbito do Projeto Europeu VALUE - "Value diversity in care and education" (Valorizar a diversidade nos cuidados e na educação), apresentado mais adiante.

PORQUÊ UM ROTEIRO PARA APOIAR A COLABORAÇÃO ENTRE PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO DE INFÂNCIA?

Envolver todos os trabalhadores e fortalecer a colaboração entre os diversos profissionais de educação de infância no quotidiano da vida institucional pode dar lugar a muitas perspetivas e diferentes reflexões, que qualificam o trabalho realizado com as crianças.

Através da aprendizagem em equipa e do trabalho colaborativo, os profissionais de educação de infância têm a oportunidade de observar e abordar mais aspetos relativos ao bem-estar, desenvolvimento e aprendizagem das crianças. As diferentes competências e as múltiplas perspetivas dentro de uma equipa de profissionais tornam-se um recurso para o desenvolvimento de soluções sustentáveis para responder a desafios complexos em contextos de diversidade (Rutar et al., 2019; Jensen et al., 2020).

Os estudos de investigação (Peeters, Sharmahd & Budginaitė, 2016) evidenciam que é necessário melhorar a colaboração entre os profissionais da educação de infância. Em particular, a colaboração entre educadores de infância e assistentes, que nem sempre é evidente. Os assistentes não são geralmente envolvidos na planificação nem nas iniciativas de desenvolvimento profissional, resultando numa ausência de oportunidades de fortalecimento do seu papel e da sua identidade profissional. E muitas vezes, assistentes e educadores de infância não têm também oportunidade de participar em iniciativas comuns de desenvolvimento profissional, o que seria importante para fomentar aprendizagens mútuas através do diálogo e da reflexão sobre a sua prática diária, os papéis e as formas de colaboração.

Neste roteiro, serão abordados os desafios e as oportunidades de colaboração e reconhecimento da diversidade entre todos os profissionais de educação de infância.

PARA QUEM É O ROTEIRO?

Este roteiro é para todos os profissionais de educação de infância com interesse numa abordagem integrada de educação e cuidados (educare) através do fortalecimento da colaboração e valorização da diversidade entre profissionais. O roteiro pode também ser de especial interesse para formadores que pretendam fomentar práticas de desenvolvimento profissional em educação de infância, em que tanto educadores de infância, como assistentes e diretores ou coordenadores colaboram em pé de igualdade.

Um formador ou mediador (como vamos passar a designar) pode ser, por exemplo, um diretor ou coordenador pedagógico de um centro ou instituição de educação de infância. Os mediadores podem também incluir outros profissionais das organizações de educação de infância ou da municipalidade local ou ainda da autoridade regional.

Os mediadores podem ser internos ou externos à instituição, conforme a escolha feita pela equipa.

Este roteiro pode também ser do interesse de docentes da formação inicial de profissionais de educação de infância ou de formadores de instituições de formação contínua ligados a associações profissionais ou organizações sindicais.

O QUE INSPIROU O ROTEIRO?



Este roteiro baseia-se nas experiências e nos conhecimentos adquiridos durante o projeto VALUE, financiado pela Comissão Europeia. As instituições de formação e investigação participantes, da Bélgica, Dinamarca, Eslovénia e Portugal, receberam financiamento para experimentar iniciativas de desenvolvimento profissional que reforçassem a colaboração entre educadores e assistentes em diferentes instituições de educação de infância. No total participaram nove instituições de educação de infância, envolvendo educadores de infância e assistentes e, em alguns casos, diretores das instituições. Ao longo desta trajetória de desenvolvimento profissional, as equipas de educação de infância destas instituições discutiram e refletiram sobre a forma como, na sua prática diária, respondem às necessidades de aprendizagem e de cuidados das crianças, e como podem contribuir para a melhoria destas respostas, tanto a nível individual como em equipa. As iniciativas de desenvolvimento profissional promovidas nos quatro países basearam-se, naturalmente, na diversidade cultural, nas experiências e características do sistema de educação de infância de cada país. Neste roteiro, as diferenças culturais são sempre consideradas e facultam uma variedade de perspetivas.

O conteúdo do roteiro inspira-se nas experiências desenvolvidas, testadas e avaliadas em cada um dos projetos-piloto. Para ser mais específico, o roteiro baseia-se nos seguintes estudos:

- Um estudo baseline, que envolveu um questionário enviado aos profissionais dos projetos-piloto participantes e que permitiu recolher dados quantitativos e realizar análises estatísticas.
- Os relatórios dos quatro países, que reportam os processos e os resultados das iniciativas de desenvolvimento profissional realizadas em cada país.
- Um relatório final com a avaliação geral e evidenciando os resultados das iniciativas de desenvolvimento profissional realizadas nos quatro países.

COMO USAR O ROTEIRO?



O roteiro tem duas partes.

Uma parte sobre “**O QUÊ**” que descreve os três conceitos centrais da jornada VALUE.

Uma parte sobre o “**COMO**” que descreve os quatro princípios orientadores que podem apoiar o desenvolvimento desta jornada, bem como perguntas, sugestões e opções no decorrer das diferentes fases da jornada.

O roteiro não descreve uma trajetória única para uma jornada de desenvolvimento profissional que envolva diferentes profissionais de instituições de educação de infância. Não existe uma via única. Cabe ao leitor deste roteiro criar a sua própria jornada juntamente com os seus colegas. Por vezes, pode sentir-se perdido. Se isso acontecer, o roteiro pode ser uma inspiração útil. O roteiro é ilustrado com histórias das várias instituições de educação de infância e dos mediadores envolvidos no projeto VALUE.



O QUE É UMA JORNADA VALUE?

As jornadas VALUE, enquanto meio para fortalecer a colaboração entre educadores de infância, assistentes e diretores ou coordenadores das instituições, são baseadas em três conceitos centrais:

- identidade profissional;
- uma abordagem integrada de educação e cuidados(educare);
- colaboração.

Esta seção descreve como são entendidos os conceitos neste roteiro. As definições podem funcionar como um ponto de partida para discutir e desenvolver o seu próprio entendimento e definição de identidade profissional, educare e colaboração.

IDENTIDADE PROFISSIONAL

“Dentro da minha sala sinto-me mais valorizada. Sinto que, assim como as crianças que têm uma voz, eu também tenho voz.”

ASSISTENTE, PORTUGAL

A identidade profissional inclui as seguintes experiências de educadores de infância e assistentes:

- sentir-se competente;
- o seu trabalho ser reconhecido por diretores e colegas;
- estar envolvido na equipa.

Estes três elementos são considerados pré-requisitos essenciais para o desenvolvimento de um trabalho bem sucedido com crianças e famílias, em contexto de educação de infância, bem como para a existência de uma participação efetiva no trabalho de equipa colaborativo.

A identidade profissional não é estática, está sempre em processo de desenvolvimento. “É bastante influenciada pela forma como nos vemos, como percebemos os outros, como os outros nos percebem e como somos vistos pela sociedade em geral” (Beijaard, Verloop & Vermunt, 2004). Processos colaborativos, nos quais diferentes profissionais se envolvem em pé de igualdade no diálogo, na negociação e na reflexão sobre a prática educare, influenciam a identidade profissional e o crescimento dos profissionais envolvidos.

EDUCARE²

“ Momentos de carinho, como trocar fraldas ou almoçar, são bons momentos para investir na relação e na interação com cada criança. São momentos de aprendizagem espontânea. ”

EDUCADORA, BÉLGICA

A abordagem educare é uma forma holística de trabalhar os cuidados e a educação das crianças mais novas. Bem-estar, aprender e brincar são vistos como inseparáveis e igualmente importantes. Educare é mais do que simplesmente garantir o bem-estar emocional e físico das crianças no contexto de educação de infância. Também implica pertencer e criar um ambiente inclusivo para a diversidade das crianças

Educare implica um papel para os profissionais de educação de infância como observadores atentos e ouvintes capazes de compreender as necessidades e propósitos das crianças (não apenas os propósitos futuros, mas também os atuais), assim como de fornecer respostas relevantes e equidade de oportunidades.

O contexto determina se uma perspetiva integrada de educare pode ser (ou não) implementada. Uma tradição e cultura onde a educação e os cuidados são entendidos e tratados como tarefas distintas pode dificultar uma abordagem educare. A este respeito, em alguns países (por exemplo, Bélgica), uma abordagem educare é nova e desconhecida, enquanto noutros países (como por exemplo, Dinamarca, Portugal e Eslovénia) é um fundamento central do currículo nacional.

COLABORAÇÃO

“ Saber como vamos trabalhar e o que gostaríamos de alcançar é uma base necessária para um bom trabalho educativo. ”

ASSISTENTE, ESLOVÉNIA

A colaboração é um processo contínuo. Ocorre diariamente e é incorporado em todos os aspetos do trabalho com crianças e famílias, mas principalmente nestes três aspetos:

- colaboração na planificação das atividades do quotidiano educativo;
- colaboração na implementação destas atividades;
- colaboração na avaliação coletiva do bem-estar e envolvimento da criança e/ou dos processos e atividades pedagógicas.

conjuntamente, em pé de igualdade, com objetivos comuns. Compartilham o conhecimento e as ações desenvolvidas. Os diretores das instituições reconhecem o papel e a experiência de uns e de outros. Este reconhecimento não significa que educadores e assistentes possam ou devam ser capazes de fazer as mesmas coisas, mas sim que ambos contribuam para os objetivos gerais do trabalho e para a compreensão da criança.

INTERAÇÃO ENTRE OS TRÊS CONCEITOS CENTRAIS

Existem ligações profundas entre colaboração e identidade profissional. A colaboração leva a uma melhor comunicação entre os profissionais, o que, por sua vez, leva a uma co-aprendizagem, a uma melhor relação entre colegas e a um sentimento partilhado de identidade.

Colaboração e identidade profissional são também inerentes a uma abordagem integrada de educação e cuidados- educare. A forma como o trabalho em equipa é organizado e estruturado tem impacto no trabalho com as crianças. Por exemplo, quando os adultos sabem quais são as crianças que podem precisar de apoio ou se alguma criança não está incluída. Criar tempo e espaço para a equipa de educadores e assistentes planear e avaliar em conjunto a sua prática educare pode levar a uma melhor compreensão das diferentes perspetivas e, a partir daí, ao desenvolvimento de soluções mais adequadas e sustentadas.

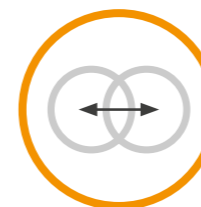
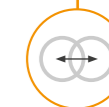
PRINCÍPIOS ORIENTADORES DE UMA JORNADA VALUE

Os princípios orientadores podem guiar o desenvolvimento e implementação de uma jornada VALUE:

- uma abordagem participativa;
- a reflexão sobre e para a prática;
- o papel do mediador;
- o envolvimento e apoio dos líderes de educação de infância.

Throughout the preparation and implementation, they can act as a kind of compass for reflection on current and next steps in the work.

Uma abordagem participativa



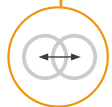
UMA ABORDAGEM PARTICIPATIVA

“ Não temos um manual para a jornada de aprendizagem VALUE. É tentar ser investigador e observador e apenas olhar para quais são os problemas, quais os problemas que precisamos resolver, em vez de apenas receber as respostas que nos dão ”

DIRETORA DE UMA INSTITUIÇÃO, DINAMARCA

Envolver desde o início

Desenvolver uma abordagem participativa implica que todos (educadores de infância, assistentes e diretores das instituições) estejam envolvidos desde o início. Deste modo se reforça a autoria da jornada de aprendizagem. Isso pode ser feito, por exemplo, discutindo e decidindo cuidadosamente a ideia do projeto com a equipa, encontrando conexões com iniciativas já existentes (de desenvolvimento profissional) na instituição e partindo dos desafios expressos pela equipa. Além disso, outros “parceiros” (por exemplo, crianças, famílias e representantes da comunidade local) podem ser envolvidos desde o início.



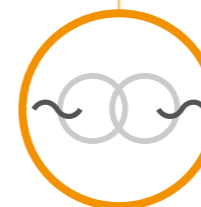
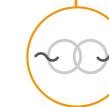
Basear na prática

Uma abordagem participativa significa que o trabalho no âmbito da jornada VALUE está intimamente relacionado com a prática dos profissionais e com o quotidiano das instituições de educação de infância. Os participantes decidem quais os desafios que querem trabalhar. Refletem e enriquecem o trabalho que realizam, bem como adquirem novos conhecimentos e desenvolvem uma compreensão partilhada sobre um tópico em que estejam a trabalhar. Partir da prática quotidiana estimula o envolvimento dos profissionais e permite que todos contribuam para a causa comum.

Dar voz a todos os participantes

Alguns profissionais podem experimentar dificuldades. Por exemplo, podem não estar habituados a ser envolvidos em iniciativas de desenvolvimento profissional, a falar sobre seu papel profissional, a tomar a palavra no seio de um grupo ou ainda a assumir responsabilidades pelo conteúdo e pelo processo de aprendizagem. Cabe ao mediador e ao grupo criarem estruturas e métodos de trabalho que possibilitem e solicitem o envolvimento ativo de todos os participantes.

Ao fazer isso, os profissionais sentem-se motivados para se envolver colaborativamente, mas também para ouvir mais, para recuar e dar mais espaço à participação de outros.



REFLEXÃO SOBRE E PARA A PRÁTICA

“ Não há como crescer profissionalmente, se não se refletir sobre o nosso trabalho. ”

ASSISTENTE, ESLOVÉNIA

Com base na abordagem participativa, um segundo princípio orientador é a reflexão partilhada sobre e para a prática. Isto implica que os profissionais trabalhem de forma colegial e analisem continuamente as suas práticas com o objetivo de as melhorar.

Usar diferentes perspetivas

Para analisar e refletir sobre as práticas, os profissionais recorrem a uma série de perspetivas diferentes:

- As perspetivas das crianças e famílias. Para tal, as observações, a documentação e o diálogo com as crianças e famílias são recursos importantes.
- As perspetivas dos diferentes profissionais envolvidos. Cada profissional tem sua própria perspetiva sobre cada criança e sobre o grupo de crianças. Ao explorar as experiências e perspetivas dos diferentes profissionais envolvidos é criada uma imagem mais diferenciada das crianças, das famílias e das práticas pedagógicas. Através do diálogo mediado, os vários participantes desafiam-se uns aos outros, desafiam o status quo e identificam novos desafios e oportunidades.
- As perspetivas do conhecimento e referenciais teóricos. Através do diálogo mediado, os profissionais discutem e relacionam os conhecimentos teóricos e referenciais sobre educare e inclusão com a sua prática diária.

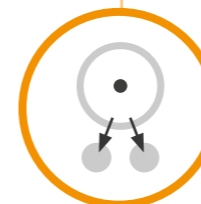
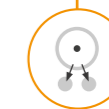


Refletir para a mudança

O objetivo da reflexão é melhorar e mudar as práticas. Para tal, deve haver um intercâmbio constante entre a ação e a reflexão:

- Os participantes refletem sobre as práticas existentes. Ao partilharem situações reais do seu trabalho quotidiano com crianças, colegas e famílias, refletem sobre imagens, conceitos, crenças e intenções subjacentes a essas situações. Ao fazê-lo ampliam as suas perspetivas e as dos outros.
- Os participantes planificam e põem em prática ações mais responsivas às necessidades e aos direitos das crianças. Isto quer dizer que concordam sobre como colaborar para o fazer, reconhecendo a experiência e o papel de uns e de outros.
- Os participantes refletem sobre as ações realizadas. Melhoram a sua capacidade de reflexão e aprofundam a sua compreensão sobre a prática, o que leva à adoção de mudanças mais adequadas.

Esta combinação de ação e reflexão conjunta fortalece a qualidade das ações futuras.



PAPEL E AÇÕES DO MEDIADOR

“A abertura que outros profissionais mostraram ao longo da jornada ajudou a sentir-me mais confortável para dar opiniões, partilhar ideias e sugerir atividades.”

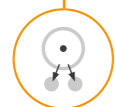
ASSISTENTE, PORTUGAL

O mediador desempenha um papel crucial na jornada VALUE. O mediador enquadra, organiza e apoia o processo e os encontros de reflexão, garantindo a participação de todos os profissionais em pé de igualdade. Cria um ambiente de aprendizagem criativo e democrático, em vez de se assumir como especialista com respostas “certas” para tudo.

A mediação inclui o conhecimento do processo e dos conteúdos e pode ser feita em conjunto: um mediador pode centrar-se mais nos conteúdos e o outro centrar-se mais no processo. Alternadamente, podem partilhar a tarefa de forma equitativa. A mediação com duas pessoas tem algumas vantagens. Os mediadores podem complementar-se (por exemplo, em relação à sua experiência e conhecimento ou aos papéis e ações que desempenham durante o processo de aprendizagem) e podem partilhar reflexões sobre o processo em curso.

Diferentes níveis de orientação do mediador e responsabilidade do participante

Uma jornada VALUE baseia-se numa abordagem participativa na qual os participantes se envolvem em trabalho conjunto para criar ideias novas e dar-lhes vida no seio da comunidade institucional. Isto implica um estilo de mediação que apoie os participantes de forma a que estes sintam que lhe é dada, e devem assumir, responsabilidade pelo desenvolvimento dos conteúdos, das visões, das ideias e das ações decididas. Por outras palavras, os participantes são também autores da jornada.



São possíveis diferentes níveis de responsabilidade do participante e de orientação do mediador. Isto pode ser visto como um processo contínuo: de um lado está um mediador que prepara os conteúdos para a jornada de desenvolvimento profissional, considerando, neste caso, o contexto e as necessidades do grupo de aprendizagem. E do outro lado deste processo contínuo, estão os participantes que, neste caso, são inteiramente responsáveis pelos conteúdos. Os mediadores limitam-se a apresentar um enquadramento para a reflexão e a colaboração partilhadas. As respostas à questão sobre quem é responsável por planear os conteúdos e por decidir sobre os assuntos-chave podem depender do seguinte:

- até que ponto o tópico e os requisitos foram decididos externamente;
- a história e as experiências de aprendizagem anteriores dos participantes;
- a necessidade de algum conhecimento genérico da área profissional;
- o período de tempo do processo (por exemplo, se no início ou no final da jornada VALUE);
- o objetivo do trabalho: por exemplo, construir o alicerce que permite aos participantes serem os criadores de um modelo sustentável de desenvolvimento profissional contínuo, ou implementar uma nova abordagem ou método pedagógico;
- a oportunidade de os participantes poderem efetivamente decidir versus uma possibilidade limitada para a criação autónoma de soluções;
- a motivação primeira dos participantes: motivação externa e a capacidade do mediador para inspirar e criar energia ou motivação interna, ser-lhe atribuída influência e importância em tudo relacionado com o seu trabalho? Possivelmente uma combinação destes dois modos?



É preciso considerar qual é o nível de responsabilidade do participante e qual é o papel de mediador que melhor se adequam a um determinado contexto e a um determinado grupo-alvo. O nível de responsabilidade do participante pode também mudar ao longo do processo. Além disso, o papel do mediador pode mudar de acordo com as necessidades do grupo e do processo (por exemplo, observador, provocador, co-criador ...).

Organizar um ambiente de aprendizagem criativo e democrático

Numa jornada VALUE, os profissionais com diferentes funções e experiências participam e colaboram. A criação de um ambiente de abertura e seguro é fundamental para fomentar a participação e colaboração “reais”. Para tal, o mediador deve criar tempos e espaços seguros para que todos os participantes possam expressar os seus pensamentos e narrar as suas experiências, para que as suas manifestações, ideias e contributos sejam levados a sério e, assim, possam estar ativamente envolvidos em todo o processo.

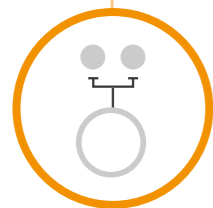
As sugestões que a seguir apresentamos podem ser úteis para organizar um ambiente de aprendizagem criativo e democrático.

- Esclarecer os participantes de forma a que todos entendam o que vai acontecer e como se podem preparar.
- Desenvolver em conjunto acordos de cooperação/ funcionamento do grupo, desde o início da jornada VALUE.
- Trabalhar com uma estrutura recorrente (simultaneamente flexível e estruturada) nas diferentes sessões da jornada de desenvolvimento profissional. Isto é importante para a orientação dos participantes.
- Centrar-se na prática quotidiana, possibilitando que todos contribuam para o trabalho em desenvolvimento e para as discussões.



Envolvimento e apoio dos diretores das instituições de educação de infância

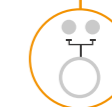
- Usar métodos de mediação da discussão em grupo que garantam a todos a oportunidade de contribuir para o encontro. Conseguir interromper educadamente aqueles que dominam a discussão para dar a palavra aos mais reservados.
- Dar aos participantes a possibilidade de prepararem os seus contributos (sozinhos ou em pequeno grupo) antes de os apresentarem ao grupo.
- Fazer a mediação entre os diferentes atores envolvidos, adotando uma atitude de escuta que não toma partido, e dando aos participantes os recursos para desconstruírem perceções e construírem pontes que levem à colaboração.



ENVOLVIMENTO E APOIO DOS DIRETORES DAS INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO DE INFÂNCIA

“ A liderança é a chave. A liderança incentiva, motiva a equipa, propõe a estrutura e apresenta-a à equipa. É importante dar autonomia aos profissionais. Dessa forma, ganham confiança e passam a agir de forma proativamente, não se limitando a aguardar por instruções. ”

O envolvimento e o apoio dos diretores são fundamentais ao longo de todo o processo. Ao envolvê-los desde o início, tornam-se elementos empenhados no processo de construção de uma abordagem colaborativa para responder às necessidades de cuidado e aprendizagem das diversas crianças e famílias. Neste sentido, integram também a jornada de aprendizagem. Isto torna a liderança consciente das mudanças e das condições necessárias para criar um ambiente colaborativo. Os diretores das instituições



Envolvimento e apoio dos diretores das instituições de educação de infância

de educação de infância incluem diretores de escolas, gestores intermédios, coordenadores pedagógicos, representantes e consultores de autoridades locais responsáveis pelos serviços de educação de infância do seu município.

Criar um ambiente que facilite a colaboração e o educare

Para criar um ambiente colaborativo, os diretores das instituições de educação de infância devem encorajar e apoiar os profissionais a apresentar iniciativas, a participar ativamente nas discussões, a colaborar com os colegas, bem como a arriscar assumir novos papéis no seu trabalho com as crianças e as famílias.

Além disso, os diretores precisam de estar envolvidos no desenvolvimento de estruturas organizacionais que fomentem a colaboração e o educare. Isto pode incluir a organização de horários que permitam a colaboração, a organização do trabalho em equipa, a introdução da colaboração na descrição das funções e nas avaliações da equipa, a reflexão sobre a representatividade da colaboração e da abordagem educare nos valores, na visão e missão da instituição, assim como a organização de espaços e materiais que facilitem o desenvolvimento de uma abordagem educare (por exemplo, se existem materiais de cuidados disponíveis, como uma almofada ou uma mesa adequadas para bebés).

Recursos para a jornada VALUE

Finalmente, o envolvimento dos diretores das instituições de educação de infância é importante para garantir os recursos necessários para desenvolver e implementar uma jornada VALUE.

Os diretores precisam de disponibilizar horas de trabalho e recursos que permitam aos profissionais (não apenas aos educadores de infância) participar numa jornada contínua de desenvolvimento profissional. Para salvaguardar os recursos necessários, é importante refletir com os diretores que uma aprendizagem e uma mudança sustentáveis requerem tempo, processos e experimentação. Não há soluções rápidas.

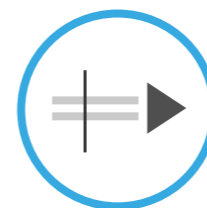


AS FASES DE UMA JORNADA VALUE: QUESTÕES E OPÇÕES.

Nesta seção, o roteiro debruça-se sobre questões mais práticas e opções que podem ser consideradas em fases diferentes da jornada VALUE:

- o início da jornada;
- a mediação da reflexão partilhada e da cocriação;
- a avaliação e consolidação de processos e resultados.

Embora o roteiro descreva posteriormente as diferentes fases, estas não são lineares, acabando por se sobrepor. Por vezes, poderá ser útil voltar às questões e considerações vinculadas ao início da jornada.



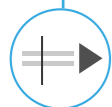
INICIAR UMA JORNADA VALUE

Questões a considerar na fase inicial:

- Que estrutura e método de trabalho serão os mais adequados para envolver os decisores-chave da instituição de educação de infância e tomar as decisões necessárias para configurar a jornada em co-criação?
- Como envolver os diferentes profissionais (educadores de infância e assistentes) desde o início? Como fomentar o envolvimento e o entusiasmo pela jornada?
- Quais são os pontos fortes, os desafios e as necessidades para o trabalho conjunto no âmbito da jornada VALUE?
- Como se vai organizar a jornada?
- Qual a abordagem a adotar relativamente à responsabilidade do participante e à orientação do mediador?

Criar uma equipa nuclear de apoio

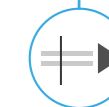
Ao longo da preparação e implementação da jornada VALUE devem ser tomadas várias decisões. É preciso pensar com quem pode discutir e decidir sobre estas ações. Ao criar uma equipa nuclear (ou grupo nuclear) é possível promover, desde o início, o envolvimento dos decisores-chave da instituição de educação de infância. Deste modo, as condições para mediar um diálogo aberto e a responsabilidade partilhada em torno da planificação geral foram implementadas na fase preparatória.



Quem são os decisores-chave depende do contexto: podem incluir o diretor da instituição, líderes de equipa e/ou representantes do município local.

Os próximos tópicos podem ser úteis para a equipa nuclear numa fase inicial da jornada:

- Como incorporamos a jornada VALUE no sistema de apoio aos profissionais da instituição de educação de infância?
- Como o organizamos de modo a que inclua uma visão sustentável de desenvolvimento profissional contínuo para todos os profissionais?
- Que iniciativas ou ideias já se encontram em desenvolvimento para melhorar o trabalho com as crianças e famílias?
- Como criar uma ideia de projeto conjunto com profissionais, crianças, famílias e outros atores envolvidos? Como envolvê-los desde o início?
- Como explorar o contexto e as necessidades em colaboração com os diferentes atores envolvidos?
- Até que ponto, e como, são envolvidos os diferentes profissionais (educadores e assistentes) em iniciativas de desenvolvimento profissional e na planificação, na implementação e na avaliação da prática pedagógica?
- O que precisa ser mudado ou desenvolvido no trabalho com as crianças e famílias?



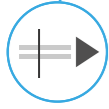
- Que oportunidades e possíveis armadilhas devem ser tidas em consideração ao longo da jornada VALUE?
- Qual o papel dos membros da equipa nuclear ao longo da jornada VALUE? Como podem apoiar o trabalho?

Envolver toda a equipa da instituição de educação de infância desde o início

famílias e/ou representantes da comunidade local) estejam envolvidos em cada etapa, desde o início.

Uma das maneiras de o fazer é organizar um evento ou uma sessão de abertura em que todos os profissionais do(s) centro (s) de educação de infância participem. Durante este evento, todos os participantes têm a oportunidade de conhecer os objetivos, ideias e métodos de trabalho. As expectativas, as questões e possíveis ideias de conteúdos podem ser então discutidas. Ao promover métodos de trabalho interativos e discussões mediadas, todos os participantes têm um conhecimento prévio da jornada comum de desenvolvimento profissional.

É pertinente informar as crianças, famílias e/ou comunidade local sobre os objetivos e processos da jornada.



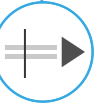
Explorar contextos e necessidades

Uma parte importante da primeira fase da jornada é explorar o contexto e as necessidades do(s) centro(s) de educação de infância, pois ajudará a desenvolver uma jornada VALUE que se baseia no contexto, nas questões, nos pontos fortes e nos desafios da instituição de educação de infância. Além disso, favorece a incorporação da jornada VALUE numa visão sustentável de desenvolvimento profissional contínuo para os profissionais.

Pode ser interessante explorar os tópicos a seguir apresentados como meio para identificar os pontos fortes, os desafios e as necessidades do trabalho conjunto:

- Quais são, de acordo com os diferentes atores envolvidos, os pontos fortes, os desafios e as necessidades relativamente aos três conceitos centrais do projeto VALUE: identidade profissional, colaboração e abordagem integrada de educação e cuidados(educare)? A descrição dos três conceitos neste roteiro pode funcionar como um ponto de partida para os discutir e explorar.
- Quais são as expectativas e ideias ao configurar uma jornada VALUE?
- Quais são as oportunidades e possíveis armadilhas a serem tidas em consideração ao desenvolver a jornada VALUE?

Conforme mencionado acima, a equipa nuclear considera como pode ser levada a cabo esta exploração, envolvendo a participação dos diferentes atores da instituição de educação de infância. Isto inclui diretores, membros da equipa nuclear, educadores de infância, assistentes, famílias e crianças.



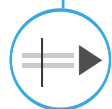
Podem ser usados vários métodos para explorar e recolher informações. Alguns exemplos:

- Estabelecer discussões mediadas e métodos de apoio ao trabalho em grupo garante que as ideias e experiências de todos os participantes sejam exploradas e expressas.
- Realizar entrevistas ou criar um grupo-referência (focus group) com os diferentes atores.
- Participar no e/ou observar o quotidiano da instituição de educação de infância, e promover conversas informais com, entre outros, diretores, profissionais, crianças e famílias.
- Visitar outros contextos de educação de infância com um grupo misto de diretores, educadores e assistentes, e, posteriormente, refletir sobre as observações. Esta visita pode ser uma experiência reveladora e pode ajudar a tornar visíveis as necessidades e os desafios do seu próprio quotidiano profissional e organizacional.

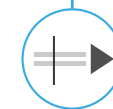
Delinear uma jornada VALUE

As etapas acima referidas fornecem à equipa nuclear informações valiosas para delinear a jornada de desenvolvimento profissional e decidir sobre a abordagem e a configuração geral do trabalho. Estas são algumas das questões para discutir e decidir com a equipa nuclear:

- Qual será a configuração geral da jornada VALUE?
- Quem participará diretamente na jornada? Em que momentos se trabalhará com grupos mistos ou homogéneos (assistentes e/ou educadores e/ou diretores da instituição), tendo em conta as condições disponíveis para reunir diferentes funções, e ainda o contexto e a cultura da instituição de educação de infância? Por exemplo, em alguns casos, pode ser importante começar com atividades que empoderem grupos específicos de profissionais (por exemplo, os assistentes), a fim de os preparar para mais colaboração. Pode também ser importante iniciar com atividades que envolvam as lideranças, a fim de fortalecer a compreensão dos objetivos do projeto VALUE.



- Qual é a dimensão prevista do grupo diretamente envolvido na jornada? Que critérios serão usados para selecionar os participantes? Que apoio e condições são necessários para permitir que todos os participem ativamente?
- O que é esperado dos vários participantes, por exemplo, relativamente à sua assiduidade em cada sessão, à operacionalização dos novos contributos na ação, assim como do envolvimento de outros profissionais que não estão a participar diretamente na jornada?
- Que tipo de atividades de aprendizagem serão organizadas? Pode incluir sessões ou laboratórios de aprendizagem, apresentações, trabalho em grupo, uma visita a outra instituição de educação de infância, observações, trabalho em rede (networking) e aprendizagem entre pares de várias instituições de educação de infância.
- Quando e onde decorrem as atividades de aprendizagem e com que frequência? Ressalta-se que as sessões devem ser, sempre que possível, planeadas durante o horário laboral. Frequentemente, este é um desafio sério devido à incompatibilização dos horários dos assistentes e educadores de infância, e/ou à falta de horários não letivos. Pode ser necessária alguma criatividade para resolver este problema.
- Quem irá mediar a jornada e as várias atividades de aprendizagem? Qual será o papel do mediador? Que nível de responsabilidade do participante e que [papel de mediador](#) são mais apropriados para apoiar os objetivos VALUE neste contexto específico?
- Como serão envolvidos os outros profissionais – aqueles que não participam diretamente na jornada VALUE?



Diferentes configurações de uma jornada VALUE

formas de configurar uma jornada VALUE. Abaixo, são descritas várias configurações, ilustradas com exemplos. Estes exemplos resultam de [experiências de jornadas VALUE](#) realizadas em países diferentes.

Grupo multidisciplinar de aprendizagem com profissionais que trabalham na mesma instituição de educação de infância

Num contexto de educação pré-escolar (para crianças dos 21 meses/2 anos aos 6 anos), em que existe acentuada diversidade e um elevado número de famílias em situação de pobreza, iniciou-se um grupo de trabalho com educadores de infância, assistentes (incluindo um assistente de creche, um coordenador pedagógico, professores SES e voluntários envolvidos no atendimento pós-escolar) e a diretora da escola. Este grupo de trabalho explorou de forma colaborativa como podia melhorar a sua prática de educação e cuidados integrados (educare) para melhor responder às necessidades de cuidados e de aprendizagem das famílias com crianças mais novas. O trabalho do grupo foi mediado por dois mediadores externos com experiências complementares (creche dos 0 a 3 anos e educação pré-escolar dos 3 a 6 anos). Durante os seis encontros (a cada seis semanas com a duração de aproximadamente 2,5 horas), o grupo analisou e refletiu sobre as suas práticas e experiências. Em diferentes momentos, foi planeado um encontro com toda a equipa da instituição para partilhar o processo e os resultados com os colegas que não estiveram diretamente envolvidos na jornada.



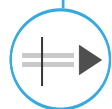
Mediador



Assistente

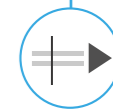
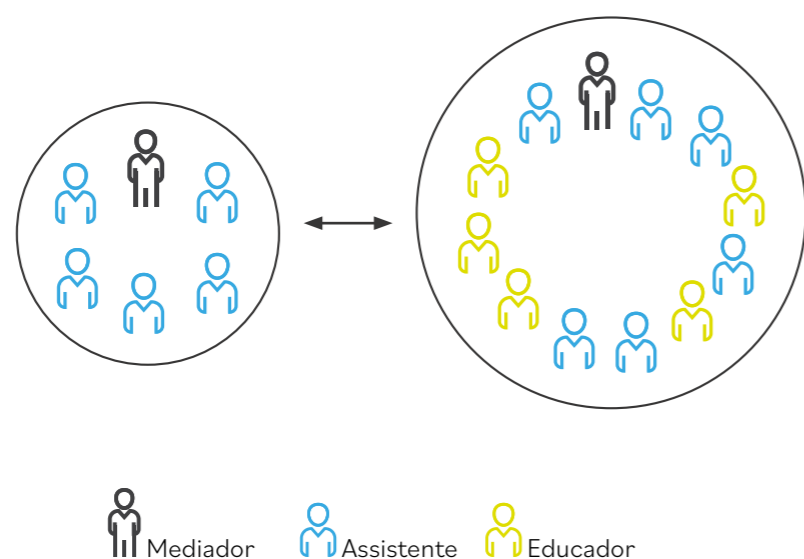


Educador



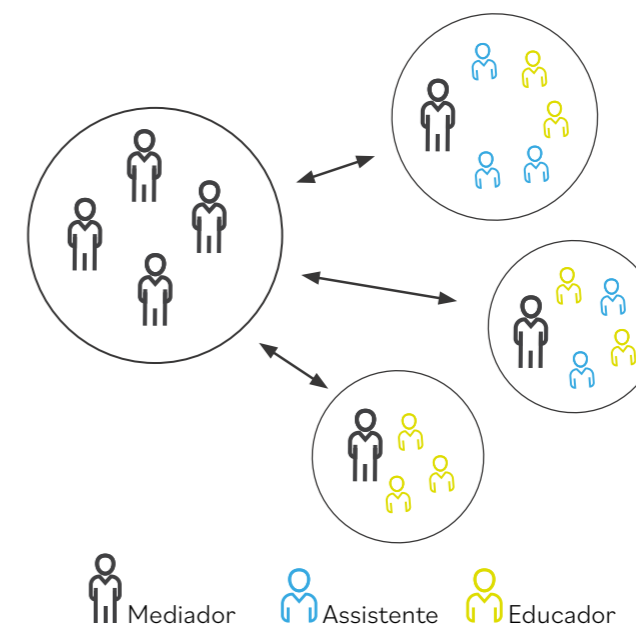
Grupo homogêneo de aprendizagem com profissionais que trabalham na mesma instituição de educação de infância

Num contexto de educação pré-escolar (para crianças dos 3 aos 6 anos), situado numa área geográfica de grande diversidade populacional, foi criado um ambiente de aprendizagem com o propósito de fomentar o desenvolvimento de uma abordagem pedagógica participativa, colaborativa e inclusiva. O ambiente de aprendizagem consistiu numa jornada que envolveu assistentes. Durante várias sessões (quinzenais), os assistentes discutiram uma abordagem participativa, colaborativa e inclusiva, centrando-se na sua identidade profissional (perceções, expectativas, práticas desenvolvidas, aprendizagens) e no trabalho diário com crianças, colegas e famílias. Num segundo momento, o ambiente de aprendizagem consistiu em encontros de equipa entre educadores e assistentes, que reuniram trimestralmente, com o objetivo de estabelecer um diálogo colaborativo entre os dois grupos profissionais. Todo o processo foi mediado por dois mediadores externos com experiência em desenvolvimento profissional e pedagogia participativa e inclusiva.



Grupo de mediadores de uma comunidade de aprendizagem profissional de uma instituição de educação de infância

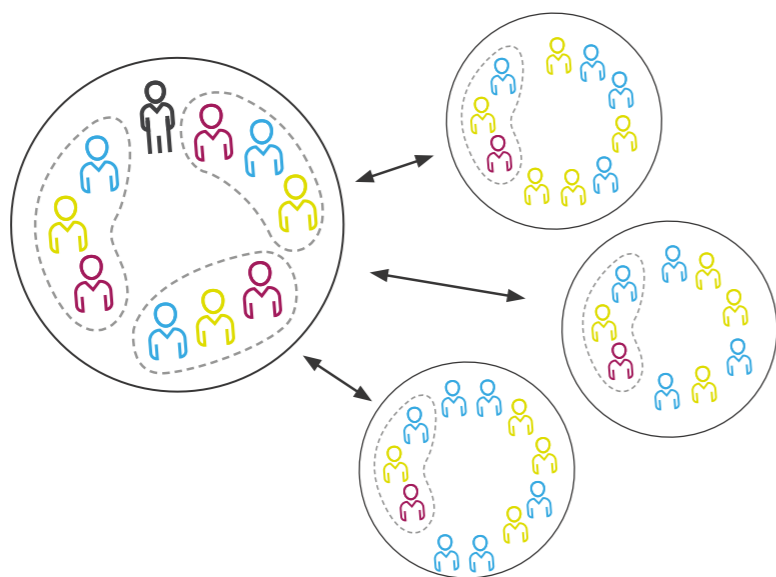
A large kindergarten for children aged 1 to 6 creates a Num grande jardim de infância para crianças de 1 a 6 anos foi criado um ambiente de apoio a todos os profissionais através do desenvolvimento de comunidades de aprendizagem profissional (CAP) no próprio jardim de infância e da formação de profissionais (educadores de infância e assistentes) para se tornarem mediadores destas comunidades de aprendizagem profissional. Teve como objetivo reunir todos os profissionais em torno da compreensão profunda da inclusão, diversidade e valores democráticos. As CAP incluíram educadores e assistentes. Os seus mediadores foram apoiados por dois mediadores externos com experiência no desenvolvimento de comunidades de aprendizagem profissional e pedagogia centrada na criança. Os mediadores externos reuniram-se regularmente com os mediadores internos das CAP. Estes encontros incluíram também representantes da equipa administrativa. Durante estes encontros, com a duração de 2 horas, os participantes refletiam sobre o processo das suas CAP e discutiam métodos novos/adicionais para o desenvolvimento de uma compreensão compartilhada e estratégias de diálogo entre os membros de uma CAP.





po de aprendizagem com profissionais e diretores oriundos de diferentes instituições de educação de infância (interinstitucional)

Um município local e três instituições de educação pré-escolar próximas (para crianças dos 0 aos 8 anos de idade) criaram um processo de aprendizagem colaborativa focado na inclusão da diversidade das crianças. O processo foi mediado por um mediador com experiência em aprendizagem colaborativa e por um investigador na área da educação de infância. O processo baseou-se no conceito de laboratórios de aprendizagem (LL). De cada instituição, participaram três profissionais (um educador de infância, um assistente e um diretor) em seis laboratórios conjuntos de aprendizagem com a duração de quatro horas, distribuídas num período de 6 meses. Os três profissionais de cada instituição formaram uma equipa de coordenação com a tarefa de traduzir os métodos e percepções do laboratório conjunto de aprendizagem nos LLs locais das respetivas instituições. Por outras palavras, entre a realização de cada LL conjunto esta equipa coordenadora implementou um LL local e discutiu o trabalho experimental a ser implementado. Houve um intercâmbio constante entre os LLs conjuntos e os LLs locais. O grupo de nove profissionais foi apoiado num processo mediado que incluiu: a) investigar a própria prática, b) analisar a prática com base nos conceitos de educare e inclusão, c) refletir individualmente e em conjunto, d) desenvolver e experimentar ideias para novas ações, por exemplo avaliar em conjunto e trabalhos futuros.



Mediador



Assistente



Educador



leader of ecec centre



MEDIAR A REFLEXÃO CONJUNTA E A CO-CRIAÇÃO

Questões a serem consideradas nesta fase:

- Que recursos, métodos e atividades devem ser implementados para mediar a reflexão partilhada e a cocriação?
- Quando e o que deve ser comunicado à equipa nuclear para discutir o processo, os resultados e as implicações, ao nível organizacional?

A seguir, são apresentadas várias atividades e métodos que podem ser usados para apoiar a reflexão partilhada e a cocriação de conhecimento e prática. Este roteiro não descreve métodos ou materiais standardizados. Os métodos e atividades dependem do contexto e das aprendizagens existentes, bem como da abordagem do mediador.

Observar e refletir em conjunto

Observar significa tentar ver o que está a acontecer. Significa observar quando algo acontece, como acontece, quem está envolvido antes, durante e depois da situação observada, etc.

As observações realizadas no âmbito de uma jornada VALUE incluem vários profissionais (assistentes e educadores) que estão envolvidos em situações específicas ou estão a trabalhar com uma criança específica. Profissionais diferentes veem perspetivas diferentes.



Preparar a observação

Existe uma situação concreta ou existem crianças específicas relativamente às quais é necessário melhorar as ações e compreender melhor os desafios. Os participantes envolvidos podem criar um esquema ou quadro de apoio às observações: em que situações ou contextos iremos observar as crianças e/ou as famílias? Em que dimensão do ambiente educativo nos iremos concentrar (por exemplo, os espaços e materiais, as atividades e projetos, as interações adulto-criança ou criança-criança, as interações entre profissionais)? Este esquema de observação ajudará os profissionais a não “ficarem submersos” na sobrecarga de informações.

Tome uma decisão conjunta sobre o período da observação, por exemplo três dias ou uma semana. Todos os envolvidos anotam as suas observações durante o referido período e mantêm uma mente aberta relativamente a acrescentar novos contributos.

Existem também outros aspetos durante a preparação. Estes incluem aprender a observar sem julgamentos e interpretações normativas e a concordar em torno do que é necessário para garantir a confiança mútua. Ser observado pode causar inquietação. É por isso importante esclarecer e discutir como lidar respeitosamente com as observações. Há que ter em consideração que aprender a observar requer treino.

As observações podem ocorrer na própria instituição. No entanto, pode também ser interessante observar num ambiente diferente. Esta experiência pode ser reveladora.



Refletir em conjunto

Os profissionais envolvidos encontram-se e partilham as suas observações. Para ter acesso a todas as perspetivas é importante que cada profissional partilhe as suas observações antes do início da discussão. Assim que as observações forem partilhadas, a discussão pode começar. Isto pode incluir o que as observações demonstram e o que pode ser feito para qualificar o trabalho com a criança ou a situação, no âmbito da educação de infância. As várias perspetivas de “muitos olhos” podem ser uma base muito gratificante para a co-criação de soluções profissionais diferenciadas e relevantes.

Novas ações

Agora, podem ser decididas novas ações. As novas ações podem também estar vinculadas ao currículo e aos requisitos formais: como é que estas ações podem contribuir para a implementação do currículo, do enquadramento ou da visão da instituição?

Explorar narrativas

Este método foca o vínculo entre a identidade pessoal e a identidade profissional. O pressuposto é o da existência de uma bússola interna a orientar as ações dos profissionais. As suas ideias sobre educação, profissionalismo e imagem de criança influenciam o comportamento e as intenções. A primeira fase deste processo foca a compreensão desta realidade subjetiva dos indivíduos e da equipa. O objetivo é tomar consciência da sua própria narrativa. O mediador e os profissionais colocam questões abertas sobre a abordagem educare, a visão de famílias e de crianças e a imagem profissional dos assistentes e educadores de infância. O mediador garante que as diferentes perspetivas possam coexistir sem juízos de valor.



Na segunda fase, são exploradas diferentes visões e perspectivas de outras pessoas. Podem ser utilizadas técnicas imaginativas, como metáforas, arte, poesia e jogo. Uma abordagem artística e imaginativa pode ajudar os participantes a discutir e debater de modo diferenciado e compreensivo.

Seguidamente, constrói-se cooperativamente uma narrativa comum nova. Isto inclui fazer escolhas para o futuro, transformar estas escolhas em ações e mudanças organizacionais, melhorando assim a abordagem integrada de educação e cuidados(educare).

Introduzir conhecimentos teóricos sobre a educação e a inclusão

Uma jornada VALUE é caracterizada pela cocriação e reflexão partilhada entre diferentes profissionais, incluindo os diretores institucionais. Portanto, não se trata de promover um curso junto dos educadores e assistentes no qual um especialista ‘enche’ os profissionais com conhecimento especializado. Tal não significa, no entanto, que o conhecimento teórico não possa fazer parte de uma jornada VALUE. Apresentações baseadas na investigação sobre tópicos relevantes podem inspirar e abrir novas perspectivas. Os profissionais relacionam os novos conhecimentos com a sua prática e analisam a sua prática aplicando os conhecimentos teóricos apresentados. Por outras palavras, o conhecimento teórico é, naquele momento, uma das várias perspectivas dadas para analisar a prática. Desta forma, as escolhas e ideias concretas, bem como a responsabilidade pelo trabalho desenvolvido, permanecem nas mãos dos profissionais.



Desenvolver ações refletidas através de laboratórios de aprendizagem

Nos laboratórios de aprendizagem, profissionais e diretores trabalham, conjuntamente, na análise e reflexão crítica sobre as práticas existentes, assim como sobre novas práticas. Neste sentido, focam-se em traçar metas para a melhoria. Em vários laboratórios de aprendizagem, os profissionais passam por sete fases:

1. Questionar a prática existente / identificando problemas.
2. Analisar a prática.
3. Desenvolver um modelo de causas e soluções.
4. Explorar este modelo, usando uma abordagem experimental.
5. Implementar e refletir para alcançar uma compreensão mais profunda sobre os conflitos inerentes e as possibilidades para os superar.
6. Produzir conhecimento, a partir desse compreensão mais profunda, objetivando eventuais mudanças e a direção a tomar.
7. Implementar um novo modelo de ação, consolidado por todos os profissionais num contexto mais alargado: novas regras e padrões profissionais, novas comunidades e novas divisões de funções e papéis.

Entre os laboratórios de aprendizagem, os profissionais fazem os “trabalhos de casa” revendo as discussões e consolidando os compromissos assumidos no laboratório de aprendizagem anterior, e preparando-se para o laboratório de aprendizagem seguinte. De seguida apresentam-se alguns exemplos desses trabalhos de casa:

- Observar e documentar situações concretas nas quais ocorrem problemas para poder obter uma compreensão mais alargada sobre esses mesmos problemas.
- Experimentar e documentar novas formas de agir perante situações concretas.
- Envolver colegas e implementar novas estruturas de colaboração entre os diversos profissionais.



Mediar a reflexão conjunta e a co-criação

Documentar as abordagens de educação e cuidados integrados (educare) e a experimentação

Documentar práticas e processos de experimentação ajuda a observar, refletir, compreender e transformar as práticas de educação e cuidado desenvolvidas com crianças. Promover atividades como filmar, fotografar e fazer registos descritivos das experiências que os profissionais desenvolvem com as crianças promove entre os profissionais um diálogo assente em evidências concretas. Este diálogo permite uma análise colaborativa das práticas e uma visão de como estas respondem às crianças, famílias e comunidades. Também permite questionar como se pode fazer melhor. Documentar é a prática de tornar as ações, as interações e as relações preconizadas por todos. Cria, ainda, um vínculo entre o que se pensa, o que se faz e o que se deseja melhorar. Documentar as práticas e os processos de experimentação numa abordagem integrada de educação e cuidados(educare) é, portanto, um trabalho colaborativo que envolve toda a equipa.

Documentar os processos individuais de aprendizagem de cada participante

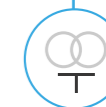
Ao longo da jornada VALUE, os profissionais constroem um portefólio de aprendizagem individual com o propósito de recolherem a informação resultante das sessões VALUE, bem como informação sobre as experiências que emergiram da cocriação de vários aspetos-chave. A construção deste documento também inclui a compilação de registos escritos reflexivos que espelhem as perceções, sentimentos e conquistas de aprendizagem do autor relativamente à criação de ambientes educativos baseados numa visão holística e integrada de educação e cuidado.

Um possível índice para o portefólio de aprendizagem:

- apresentação do autor do portefólio;
- apresentação da jornada;
- descrição e reflexão sobre a jornada de aprendizagem VALUE;
- autoavaliação.

Esses documentos individuais revelam o impacto da jornada VALUE na aprendizagem profissional e no desempenho diário.

Apoiar o processo de avaliação e a consolidação de conhecimentos



APOIAR O PROCESSO DE AVALIAÇÃO E A CONSOLIDAÇÃO DE CONHECIMENTOS

Questões a serem consideradas:

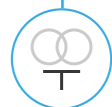
- Como ajudar os participantes a documentar e avaliar os seus processos individuais?
- Como apoiar a equipa na documentação e avaliação do processo e das experiências?
- Como envolver a equipa de forma a maximizar o impacto e a sustentabilidade das aprendizagens e ações realizadas?

Avaliar o processo e os resultados

Desde o início, a avaliação tem sido um processo contínuo na jornada VALUE, tanto para os profissionais quanto para os mediadores. Analisar e avaliar as práticas encontram-se no cerne do processo de aprendizagem para todos os envolvidos. Após cada etapa, os profissionais e o(s) mediador(es) refletem sobre o processo e os resultados, e pensam sobre o que é necessário para estruturar próximas etapas.

Paralelamente a este processo contínuo, é importante a proporcionar ao grupo, na fase final da jornada, a oportunidade de rever o processo e os resultados, e perspetivar como dar continuidade ao trabalho. Neste momento da avaliação podem ser discutidas diversas questões:

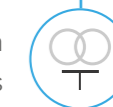
- Quais as ações ou experimentações que foram implementadas durante a jornada?



- Que mudanças ocorreram relativamente aos três conceitos centrais do VALUE: identidade profissional, colaboração e abordagem integrada de educação e cuidados (educare)?
- Quais os momentos mais relevantes ocorridos?
- Quais as expectativas e ideias em relação ao futuro? O que deve ser feito para consolidar e melhorar ainda mais a colaboração e a prática numa abordagem integrada de educação e cuidados (educare)?
- Que outros parceiros estarão interessados (incluindo elementos do município, diretores de outros centros de educação de infância, autoridades regionais ou nacionais com responsabilidade na promoção da qualidade na educação de infância) precisam de ser informados sobre os resultados conquistados e as experiências desenvolvidas?

A documentação pedagógica e os portefólios de aprendizagem individuais, desenvolvidos no âmbito da jornada, podem ser um recurso. Por exemplo, ao fazerem uso da documentação e dos portefólios, os profissionais apresentam as suas vivências como “boas práticas”, resultantes da sua jornada de aprendizagem. Explicam quais as mudanças ocorridas ao nível do seu pensamento e prática. Com base nas apresentações e narrativas, o grupo formula aprendizagens partilhadas para aplicar no futuro.

Quais as perguntas a fazer e os métodos a usar irá novamente depender do contexto e das necessidades do grupo. Há que considerar como se pretende envolver os profissionais na preparação deste momento de avaliação.



Partilhar e discutir os resultados com diferentes atores

Uma abordagem participativa implica que todos os ‘atores’ (profissionais, crianças, famílias e/ou comunidade local) sejam envolvidos desde a primeira etapa. O mesmo é válido para a etapa final. No fim da jornada, os resultados são novamente partilhados e discutidos com todos os atores relevantes (outros colegas, crianças, famílias, comunidades locais e/ou decisores importantes no campo da educação de infância). A documentação desenvolvida ao longo da jornada pode ser útil para partilhar os resultados. Além disso, nesta fase final, é bom considerar como os educadores e os assistentes podem ambos ter um papel relevante na apresentação dos resultados. Dar aos assistentes a oportunidade de apresentar o trabalho às famílias e/ou a outros colegas pode ajudá-los a sentirem-se mais competentes e reconhecidos.

O acompanhamento da equipa

A avaliação e a discussão com diferentes atores constituem-se, novamente, num ponto de partida para a equipa discutir as ações futuras numa perspetiva de continuidade do processo iniciado na jornada VALUE.

Os seguintes tópicos podem ser úteis para a discussão e revisão envolvendo toda a equipa na etapa final:

- Como incorporar o processo de reflexão partilhada na visão institucional e no sistema de desenvolvimento profissional contínuo de todos os profissionais?
- Como apoiar e dar continuidade à colaboração mantida entre os vários profissionais durante a planificação, implementação e avaliação da prática educativa?
- Como consolidar e melhor estruturar as mudanças relativas à prática numa abordagem integrada de educação e cuidados (educare)?
- Quais os pontos fortes, (novas) necessidades e desafios surgidos no final da jornada? Como melhorou a identidade profissional? Como fazer o acompanhamento deste processo?



VAMOS INICIAR A VIAGEM!

Esperamos que este roteiro seja inspirador para iniciar e facilitar o desenvolvimento de uma jornada VALUE com os colegas da sua instituição (incluindo diretores, educadores de infância, assistentes, crianças, famílias). É muito provável que esta jornada não seja simples. Ao longo da jornada vai encontrar dificuldades inesperadas, mas também oportunidades maravilhosas. Agora é o momento de começar a mapear com os seus colegas a vossa própria jornada, visando um trabalho colaborativo mais fortalecido para uma abordagem integrada de educação e cuidados (educare). Boa Viagem!



BIBLIOGRAFIA



Beijaard, D., Verloop, N. and Vermunt, J. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20 (2), 107-128.

Jensen, B., Hulpia, H., Režek, M. and Sousa, J. (2020). Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners. Endline report of the VALUE project in 4 countries (BE, DK, PT, SL). Copenhagen: Denmark, DPU.

Jensen, B., Jager, Hulpia, H., Marques, Cardona, M.J., Van der Mespel S & Van Laere, K. (2019). Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners. Baseline study in four countries (BE, DK, PT, SL). Copenhagen: Denmark, DPU.

Peeters, J., Sharmahd, N., Budginaitė, I. (2016). Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification, NESET II report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Rutar, S., Jensen, B., Marques, A., Cardona, M.J., Van der Mespel, S. & Van Laere, K. (2019). Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners. VALUE Literature Review in 4 countries (BE, DK, PT, SL). Ljubljana: ERI.

LEITURAS ADICIONAIS

EXEMPLOS E DESCOBERTAS DAS JORNADAS VALUE EM DIFERENTES PAÍSES

Jensen, B., Hulpia, H., Režek, M., and Sousa, J. (2020). [Supporting the collaboration between ECEC core and ASSISTENTE s](#). Endline report of the VALUE project in four countries (BE, DK, PT, SL). Copenhagen, Denmark: DPU.

Hulpia, H., Rosiers, M., Van de Weghe, J., Van der Mespel, S., Van Houte, S., Verhaeghe, K. & Van Laere, K. (2020). [Supporting the collaboration between ECEC core and ASSISTENTE s](#). Experiences of two Belgian pilot schools. Ghent: VBJK.

Bente Jensen & Maria Marquard (2020). [Supporting the collaboration between ECEC core and ASSISTENTE s](#). Experiences of Learning Labs in the three Danish pilot schools. Aarhus University, DPU.

Marques, A., & Cardona, M.J. (2019). [Supporting the collaboration between ECEC core and ASSISTENTE s](#). Experiences of contextual professional development in two Portuguese pilot schools. Portugal: AKF, ESE-IPS.

Režek, M., Jager, J., Mervic, T. (2020). [Supporting the collaboration between ECEC core and ASSISTENTE s](#). Experiences of professional learning communities in two Slovenian pilot kindergartens. Educational research institute, Ljubljana.

PROFISSIONALIZAÇÃO DA EQUIPA E EQUIPAS DE EDUCAÇÃO DE INFÂNCIA

Peeters, J., Sharmahd, N., & Budginaitė, I. (2016). [Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care \(ECEC\): Pathways towards Qualification](#). NESET II report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Urban, M., Vandenbroeck, M., Peeters, J., Lazzari, A., & Van Laere, K. (2011). [Competence Requirements in Early Childhood Education and Care](#). Brussels: European Commission.

REFLEXÃO E COCRIAÇÃO COMPARTILHADA

Brajković, S. (2014). Professional learning communities. Leiden: International Step-by-Step Association.

Bason, C. (2010). Leading Public Sector Innovation. Co-creation for a better society. Bristol: Policy Press.

De Schepper, B., Peleman, B., Sharmahd, N. & Vastmans, S. (2015). Wanda Manual for MEDIADORs, Group reflection for professional development in ECEC. Ghent: Arteveldehogeschool & VBJK.

Engeström Y. (2013). Collective Concept Formation as Creation at Work. In A. Sannino & V. Ellis (2013). Learning and Collective Creativity. Activity-Theoretical and sociocultural Studies. (pp. 234-257) . New York: Routledge.

Formosinho, J., & Figueiredo, I. (2014). Promoting equity in an early years context: the role of participatory educational teams. European Early Childhood Education Research Journal, 22 (3), 397-411.

Jensen, B. & Iannone, R. L. (2018). Innovative approaches to continuous professional development (CPD) in early childhood education and care (ECEC) in Europe: findings from a comparative review. *European Journal of Education*, 53 (1), 23-33.

Plotnikof, M. (2015). Negotiating Collaborative Governance Designs: A Discursive Approach. *The Innovation Journal*, 20 (3), 1-22.

Režek, M., Mlinar, M., Balduzzi, L., Lazzari, A., Boudry, C., Van Laere, K., Prodger, A., Welsh, C. (2019). [Transitions in the Early Years. Tools used in the START project. Inspiration for professionals.](#) Ljubljana: ERI.

Sousa, J. (2019). Pedagogical documentation: the search for children's voice and agency. *European Early Childhood Education Research Journal*, 27 (3), 371-384.

Verhaeghe, K. & Den Haese, J. (2020). Cultural Awareness, Narratives and Identity. In Gasper, M. & Walker, R. (eds). *Mentoring and coaching in ECEC* (pp.163-179). London: Bloomsbury.

Verhaeghe, K. & Wastijn, B. (2019). [Strong with Diversity through a narrative competent system.](#) Proceedings of the international conference Another Brick in the Wall: Rethinking Education, international association of intercultural education.

EDUCARE E INCLUSÃO

Broström, S. (2006). Curriculum in preschool. *International journal of early childhood*, 38 (1), 65-76.

Hayes, N. (2008). Teaching Matters in Early Educational Practice: The Case for a Nurturing Pedagogy. *Early Education & Development*, 19 (3), 430-440.

Kaga, Y., Bennett, J., & Moss, P. (2010). [Caring and learning together. A cross-national study on the integration on early childhood care and education within education.](#) Paris: UNESCO.

Langford, R., Bezanson, K. and Powell, A. (2019). Imagining a caring early childhood education and care system in Canada: a thought experiment, *International Journal of Care and Caring*, 4 (1), 109-115.

Langford, R., Richardson, B., Albanese, P., Bezanson, K., Prentice, S. and White, J. (2017). Caring about care: Reasserting care as integral to early childhood education and care practice, politics and policies in Canada. *Global Studies of Childhood*, 7 (4), 311 -322.

Löfdahl, A., & Folke-Fichtelius, M. (2015). Preschool's new suit: care in terms of learning and knowledge. *Early Years*, 35 (3), 260-272.

Noddings, N. (2005). [What does it mean to educate the whole child?](#) *Educational Leadership*, 63 (1), 8-13.

Van Laere, K., & Vandenbroeck, M. (2016). The (in) convenience of care in preschool education: examining staff views on educare. *Early Years*, 38 (1), 4-18.

Warin, J. (2014). The status of care: linking gender and 'educare'. *Journal of Gender Studies*, 23 (1), 93-106.

