

**Escola Universal...**

**...Escola Reflexiva**

**Manuela Silva**

**Mónica Moreira**



# ***Escola Universal ... ... Escola Reflexiva***

Trabalho realizado no âmbito da disciplina de Projecto de Investigação, da Pós-Graduação em Supervisão Pedagógica e Formação de Formadores, da Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti.

**Docente:**

Laureano Silveira

**Trabalho Elaborado por:**

Manuela Silva            2006217  
Mónica Moreira        2006216

Turma A  
Novembro 2007

## Agradecimentos

Pelo empenho, disponibilidade e interesse em ajudar, não podemos deixar de agradecer ao Professor Laureano, o importante acompanhamento que prestou ao nosso Projecto.

Para que este trabalho se tornasse possível, contamos com a colaboração da Directora e Pessoal Docente da Casa Madalena de Canossa, a quem deixamos o nosso muito obrigada.

A todos os Professores e Oradores dos Seminários de Dimensão Cultural, o nosso agradecimento pelos conhecimentos partilhados, os quais serviram como “pedras basilares” para este trabalho.

“O Projecto não é uma simples representação do futuro,  
mas um futuro para fazer, um futuro a construir,  
uma ideia a transformar em acto.”

Jean Marie Barbier

# Índice

<b>Introdução</b>	6
<b>Escola Universal...</b>	
... Justificação do tema	7
<b>Escola Reflexiva...</b>	
... Parte Teórica	10
<b>Freguesia de Miragaia...</b>	
... Caracterização Histórica	13
<b>A nossa Instituição...</b>	
... Casa Madalena de Canossa	15
▪ Caracterização física do espaço	16
▪ Caracterização do pessoal	17
▪ Caracterização da população	18
<b>Diagnóstico da Situação...</b>	
...Recolha de Dados	21
▪ Análise de conteúdo da entrevista com a Directora	21
▪ Transcrição das entrevistas pessoais	29
▪ Transcrição do Focus Group com as crianças do 4º Ano do A.T.L.	33
▪ Análise SWOT	35
<b>Plano de Acção...</b>	
... Propostas de Trabalho	37
<b>Reflexão Final...</b>	
... Compromisso de Mudança	42
<b>Bibliografia</b>	43
<b>Anexos</b>	45
▪ 1.Recolha de dados da população (SPSS)	
▪ 2.Guião da entrevista com a Directora	
▪ 3.Transcrição da Entrevista	
▪ 4.Guião da entrevista com Pessoal Docente e Guião do <i>Focus Group</i>	
▪ 5.Temas para Reflexão	
▪ 6.Acção de Formação para Pessoal Não Docente	

## Introdução

O presente trabalho, elaborado no âmbito da disciplina de Projecto de Investigação da Pós-Graduação em Supervisão Pedagógica e Formação de Formadores da Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti, pretendia ser o início do Projecto Educativo da nossa Instituição.

Em primeiro lugar começámos por reflectir sobre a nossa escola e deparámo-nos com alguns problemas, descobrindo lacunas que se não fossem sinalizadas, dificilmente poderíamos construir um Projecto Educativo que fosse a imagem da nossa escola. Foi aqui que o nosso trabalho deixou de ser a sua construção passando a ser uma prospectiva do mesmo.

Pretendemos assim, diagnosticar qual o tipo de escola que temos, reflectir e encontrar estratégias de mudança, de forma a enquadrá-la no modelo de escola reflexiva

A partir daqui, começamos a questionar que tipo de escola temos e qual gostaríamos de ter. Desde logo deparámo-nos com uma escola pouco inovadora, ainda muito presa ao paradigma da escola tradicional, e com algumas pessoas que se opõem à mudança, porém a Directora mostrou vontade de mudar.

Começámos por justificar que tipo de escola gostaríamos de ter, abordando o tema de escola reflexiva. Procedemos a leituras acerca de escola reflexiva, procurando arranjar estratégias de mudança aplicáveis à nossa escola.

Partimos para o Diagnóstico da Situação, realizando uma entrevista à Directora da Instituição, entrevistas pessoais realizadas às educadoras das três valências e por ultimo, fizemos um *Focus Group* com as crianças do 4º ano do A.T.L.

Reunidos os dados, traçamos um esquema do qual constam as propostas de intervenção na comunidade educativa, com vista à elaboração do nosso PROJECTO EDUCATIVO.

## Escola Universal ... ... Justificação do Tema

“Caminhamos atribuindo sentido ao nosso caminho. Às vezes sem o encontrar. Às vezes sem o questionar. Caminhamos e o que pensamos e sentimos acontece num espaço e num tempo que nos situa, mesmo que o ignoremos. (...) Em conflito e em consonância. Ao longo do caminho. Um caminho pelo qual nos transformamos. Sendo, a imagem dessa transformação, uma construção também.” (Caetano, 2004)

Enquanto Educadoras da Infância a frequentar uma Pós-graduação em Supervisão Pedagógica, temos “experimentado” uma postura mais reflexiva e crítica em relação ao contexto em que estamos inseridas. Assim sendo, tem vindo a aumentar a nossa preocupação em relação ao modelo de escola em que trabalhamos e aos processos de formação dos profissionais da mesma. Conscientes da transformação que ocorreu em nós durante este processo de formação, que foi esta Pós-graduação, é altura de lançar a semente à terra para que dê frutos.

Partindo do pressuposto de que cada um deve ser responsável “pelo seu próprio processo de desenvolvimento e aprendizagem, em interacção reflexiva com a acção e o diálogo com os outros e com as suas próprias potencialidades” (Moreira e Alarcão, 1997), considerámos a hipótese de elaborar um projecto de formação destinado a todos os profissionais da escola, no qual todos se sintam envolvidos e motivados para interagir.

Recorrendo a uma explicitação da palavra **reflexividade** que diz que esta “é entendida como a capacidade de distanciação pela reflexão e como a consequente consciência do sujeito, de si mesmo, da sua acção e da sua relação com os contextos a partir da qual este é produtor e produto de si próprio” (Caetano, 2004), analisando, questionando e revendo as suas dimensões e a sua acção, vamos tentar implementar um processo de reflexão considerando que através do processo do pensamento acontece a mudança.

Brubacher *et al* (1994, citado por Moreira e Alarcão, 1997), aponta “três características do ensino reflexivo:

1. a prática reflexiva ajuda os professores a libertarem-se de comportamentos impulsivos e rotineiros;
2. a prática reflexiva permite que os professores ajam de um modo deliberado e intencional;
3. a prática reflexiva distingue os professores enquanto seres humanos instruídos pois é um marco de acção inteligente.”

Analisando o nosso contexto, podemos apontar como prioritária a “necessidade de libertar os professores de comportamentos impulsivos e rotineiros”, contribuindo para a emergência de um paradigma epistemológico, onde os saberes do senso comum têm valor e servem de base para a construção de novos saberes.

Mas antes de começar surgem-nos algumas dúvidas:

1. Será que o grupo se vai envolver nesta abordagem reflexiva da sua prática educativa?

2. Será que o grupo se vai envolver num projecto que exige uma atitude autónoma e colaborativa?
3. Será que a metodologia proposta vai desenvolver nas pessoas atitudes de efectiva investigação e reflexão?

Todo este processo de reflexão em grupo implica “um esforço contínuo de regulação da diferença através do respeito a princípios como a solidariedade, a tolerância, a liberdade, na dimensão pessoal que, em cada contexto, se cruza com a dimensão colectiva, tornando o modelo cada vez mais enriquecido pela integração de novos dados que, respeitando estes princípios-base, o realimentam e revitalizam de forma continuada.” (Hermínio, 2001)

Essencialmente, pretende-se que as pessoas adquiram uma compreensão global da situação, contextualizando as situações vividas e tomem consciência da sua prática para que a possam inovar. A flexibilidade, enquanto abertura ao imprevisível e à transformação, pode favorecer as mudanças de rotinas e de pensamentos rígidos.

“Sucessos e dificuldades discutem-se com base em experiências reais da prática e da sua descrição, fundamentação e sistematização” (*idem*)

Se queremos um projecto colectivo, envolvente, no qual todos os profissionais se revejam e “...desenvolvam competências de interajuda que permitam encontrar,(...), um caminho individualizado, mas não solitário, personalizado, mas não egocêntrico” (*idem*) temos que entender o professor como um agente de mudança, sujeito a tensões e dilemas, ansiedades, medos e inseguranças. O importante para ultrapassar estes factores de desestabilização, é acreditar que é possível aproveitá-los como impulsionadores da mudança, para que no final possamos construir o nosso Projecto Educativo. (algumas vezes designado por P.E.)

O P.E. visa garantir que haja um sentido para as várias acções dos intervenientes na escola, dando-lhes coerência relativamente às finalidades definidas. Sendo a escola um local de diversidade onde se cruzam pessoas com diferentes saberes e perspectivas, é um espaço favorável ao movimento constante, numa perspectiva de mudança em relação à realidade de que se parte com vista à melhoria da qualidade do acto educativo.

Porque implica a consciência da possibilidade dessa mudança no contexto em que se insere, exigindo a participação e o envolvimento dos diversos intervenientes na escola, porque é que na nossa organização e em muitas outras isso não acontece?

Para a nossa investigação considerámos as seguintes **perguntas de partida**:

1. Como ultrapassar este impasse de inércia da nossa organização?
2. Como é que a supervisão pode ajudar a criar dinâmicas de reflexão colectiva?
3. Como é que, criando essas dinâmicas, vamos conseguir o envolvimento dos profissionais na construção do P.E.?

Os nossos **objectivos** são:

1. Estimular uma dinâmica de reflexão colectiva
2. Conseguir passar a utilizar os modelos e práticas de supervisão nas diferentes dimensões
3. Envolver todo o pessoal na construção do P.E.

Do Dicionário da Língua Portuguesa, **Universal** significa: "...que abrange tudo; que se aplica ou se estende a tudo; que provém de tudo ou de todos; que se estende, sem excepção, a todos os indivíduos pertencentes à classe considerada;..." e é este o objectivo principal do nosso projecto: que todos, sem excepção, aceitem a nossa proposta para construir uma escola **Universal**, e, após este trabalho de reflexão, possamos construir o nosso Projecto Educativo.

O mais importante, e o mais difícil, na elaboração de um Projecto Educativo, é criar o ambiente democrático que propicie um processo participado por todos. Como diz Adalberto Dias de Carvalho e Manuela Afonso, tentando esclarecer os conceitos e as práticas do projecto, "o êxito de um projecto depende mesmo fortemente da clarividência com que se percebem e aproveitam, num quadro coerente, as motivações dos indivíduos e dos vários subgrupos envolvidos, a partir de estratégias organizativas adequadas. Estas terão de ser, para o efeito, flexíveis, ou seja, consequência e garantia das próprias vivências participativas" (1993)

Com este trabalho, o nosso objectivo principal é, precisamente, motivar e envolver, num projecto comum, todos os indivíduos envolvidos no processo educativo desta instituição, pois como diz Paulo Freire "O professor que não leve a sério sua formação, que não estude, que não se esforce para estar à altura de sua tarefa não tem força moral para coordenar as actividades de sua classe. (...) A incompetência profissional desqualifica a autoridade do professor." (Freire, 1997, citado por Vasconcelos, 2007).

Assim sendo, pretendemos construir uma escola reflexiva, na qual cada um dos profissionais aprenda a valorizar a aprendizagem como um processo continuado, que não parou no momento da sua formação inicial, que é o que acontece presentemente na nossa instituição. Para tal precisamos de um compromisso de cada um dos intervenientes no sentido de desenvolver a mudança integrando os seus projectos. Isto "pressupõe a integração de uma *visão* e de um sentido de *missão*, pelo que integra quer componentes cognitivas, quer volitivas, quer afectivo-emocionais, quer operativas." (Caetano, 2004)

## Escola Reflexiva ... ... Parte Teórica

*“Nunca chegaremos a transformar a realidade, se formos sempre efémeros e superficiais.”  
(Sá-Chaves, 2006)*

Este trabalho tem como objectivo, “repensar” a escola, a partir dos referenciais da Escola Reflexiva. Pretendemos apresentar possíveis acções, diferentes olhares, indicações e propostas de trabalho para inovar e dinamizar a nossa escola.

Para concretizar aquilo a que nos propomos, devemos-nos focalizar e intervir, ao nível da organização da escola.

Como a escola é constituída por pessoas (alunos, professores, auxiliares, funcionários, pais e representantes da comunidade), “(...) é ao nível do pensamento colectivo e da compreensão do que **deve ser**, do que **é** e de **como funciona** a escola que será possível introduzir a mudança.” (Formosinho, 2002)

“A abordagem reflexiva considera que os profissionais constroem e reconstróem o seu conhecimento no campo da acção que é a sua prática profissional, caracterizada pelas suas dinâmicas de incerteza e decisões altamente contextualizadas, num diálogo permanente com as situações e os actores que nelas actuam e na sábia mobilização criativa de saberes de referência enquadradores.” (ibidem)

Um Eu que se conhece, se auto-questiona, com capacidade de aprender, e com ambição de conseguir a sua autonomia, serve de pilar para o que pretendemos como Escola Reflexiva.

Definiremos escola reflexiva “como **organização que continuamente se pensa a si própria, na sua missão social e na sua estrutura e se confronta com o desenrolar da sua actividade num processo heurístico simultaneamente avaliativo e formativo**. Uma escola reflexiva pensa-se no presente para se projectar no futuro. Não ignorando os problemas actuais, resolve-os no respeito por uma visão de melhoria e desenvolvimento. E fá-lo através da aprendizagem.” (idem)

### Organização Qualificante

A Escola Reflexiva pressupõe alterações a nível organizacional. Para existir uma mudança eficaz, devemos ter em conta uma mudança organizacional, pondo em destaque o papel do colectivo institucional, considerando-o não como a soma dos seus membros individuais, mas como o resultado das múltiplas interacções entre eles ocorridas.

A instituição deverá proporcionar aos seus funcionários, oportunidades de formação e qualificação. Seguindo a ideia de Júlia Formosinho, a escola como organização, terá muito a ganhar se se assumir como organização aprendente e qualificante. Senge, o criador do conceito de organização aprendente (*learning organization*), define esta como “organization that is continually expanding its capacity to create the future” (1994)

Assim pretendemos que a instituição, reconheça a capacidade de se conceptualizar através do pensamento dos seus funcionários, livremente expresso e de evoluir através da sua própria aprendizagem e proporcionando aprendizagens colectivas e individuais. “Porque quem aprende são as pessoas, é evidente que toda a aprendizagem é, no fundo, uma aprendizagem individual. Trata-se, porém, de uma aprendizagem individual realizada em ambiência de colectividade, uma aprendizagem cooperativa do conjunto das pessoas que trabalham e convivem na organização e que se baseia em objectivos claros, negociados e assumidos, norteados por uma visão tornada explícita.” (Formosinho, 2002)

“No processo de desenvolvimento de uma organização aprendente, Senge considera a existência de cinco componentes essenciais: liderança e domínio pessoal; modelos mentais estruturantes; visão partilhada; aprendizagem em grupo; pensamento sistémico. Direi por outras palavras, que, para além de existir uma visão projectiva para a organização, esta visão tem de ser explicitada, sistematizada e partilhada através do diálogo e do pensamento em conjunto, processos que conduzem ao questionamento, ao confronto, à implicação, à aprendizagem e à qualificação. O componente fundamental é porém, na opinião do autor, o pensamento sistémico. É este componente que integra os outros quatro. Concebido como a capacidade de se ter a visão de conjunto e de se compreenderem as inter-relações das partes entre si e delas no conjunto do todo, implica uma maneira de pensar e o domínio de uma linguagem susceptível de descrever a compreensão das forças e relações que estruturam o comportamento dos sistemas.” (idem)

Shulman (1997), “um dos autores que a estes contextos de aprendizagem tem dedicado alguma atenção, enunciou seis características de uma comunidade de aprendizagem, a saber: abordagem de conteúdos geradores de novos saberes; aprendizagem activa; pensamento e prática reflexivos; colaboração; paixão; e comunidade ou cultura comum.” (idem)

### **Organização na acção, sobre a acção e para acção.**

Para construirmos uma escola melhor, temos que a tornar numa organização pensante. Aqui está presente a concepção de Senge (1994) como organização que se pensa a fim de criar o seu futuro.

É urgente que a escola se pense e prepare não só o seu futuro mas também o seu presente. A constante atitude de reflexão manterá presente a importante questão da função que a escola desempenha na sociedade, introduzindo preocupações éticas e sociais, fundamentais à correcta definição das políticas e estratégias institucionais.

A reflexão,“(...) para ser eficaz na resolução de problemas, inteligente na definição de políticas, decidida na identificação da missão específica de cada escola no enquadramento global da Instituição da escola, e para, ao mesmo tempo, exercer uma função formativa, precisa de ser sistemática nas suas interrogações e busca de respostas e, além disso, estruturante dos saberes dela resultantes. Para além de uma atitude, a reflexão é um processo.” (Formosinho, 2002)

Muitas vezes questionamo-nos como deveria ser a escola e qual o papel do professor nessa escola. Todos concordamos que o passado, presente e futuro da escola são diferentes. O passado não se repete, e dele apenas interessam as aprendizagens que produziu em nós; quanto ao presente, a cada momento que passa, torna-se passado a um ritmo cada vez mais alucinante, sendo assim, resta-nos a preocupação com o futuro e com aquilo que poderá ter de melhor, nomeadamente no nosso Sistema Educativo

Essa escola reflexiva é baseada na inclusão, pois traz para si todo o corpo de alunos e professores num movimento de conhecer-se e se fazer conhecer, respeitando as individualidades, vivências e limitações.

O supervisor pedagógico contribui para a formação dos professores, articulando a teoria e prática, procurando fazer de elo entre o “seu saber” e o conhecimento profissional dos professores, interagindo, mediando, intervindo, problematizando e questionando as vivências escolares, num movimento de aprendizagem contínua e mútua. Afinal, um dos papéis fundamentais do supervisor pedagógico é acompanhar as práticas dos professores com vista à continuidade de sua formação no interior da escola.

Nessa escola reflexiva, Isabel Alarcão (2004), sugere que os professores necessitam ter vários conhecimentos, conhecimento do conteúdo disciplinar, conhecimento do currículo, conhecimento do aluno e de suas características, conhecimento dos contextos, conhecimento dos fins educativos, conhecimento de si mesmo e conhecimento de sua filiação profissional. Esses conhecimentos são necessários enquanto base para um trabalho que vê no outro a extensão de si mesmo. Ao supervisor pedagógico cabe auxiliar esse professor, instigando-o a partir de sua prática.

“A supervisão é uma actividade cuja finalidade visa o desenvolvimento profissional dos professores, na sua dimensão de conhecimento e de acção, desde uma situação pré-profissional até uma situação de acompanhamento no exercício da profissão e na inserção na vida escola.” (idem).

Portanto, gerir essa escola reflexiva, é considerar a experiência, utilizar-se da observação, conceptualização, generalização e experimentação na acção. É considerar a escola em desenvolvimento e aprendido, é estar integrada às pessoas e processos.

É ter no centro não somente o aluno, mas todo o elemento humano. Para gerir essa escola reflexiva, é necessário ter um projecto, construído a partir de um diagnóstico inicial, vivo, dialogado e com objectivos claros. É necessário também transformar esse projecto em projecto acção/reflexão, que é a característica da escola reflexiva: diagnosticar, reflectir, procurar caminhos a partir da análise conjunta e agir.

Gerir esta escola, requer a existência de professores igualmente reflexivos, que pensem e programem acções, visando uma qualidade de ensino e aprendizagem. Procura-se, assim, um professor autor de ideias e pensamentos, que procure respostas para as suas interrogações e não seja um mero reproduzidor de práticas não reflectidas.

## Freguesia de Miragaia ...

### ... Caracterização Histórica

A nossa instituição situa-se numa das mais antigas freguesias da cidade do Porto, Miragaia. Com o povoamento do Porto intra-muros, a zona ribeirinha da “praia de Miragaia” e o morro da Vitória fizeram-se sentir como núcleos residenciais e comerciais com actividade própria, onde se fixaram populações vindas dos campos da periferia, nomeadamente da região do Minho, assim como grupos imigrados (judeus e arménios) que trabalhavam sobretudo como artesãos e comerciantes.

Apesar de o povoamento da encosta de Miragaia ser contemporâneo da formação e do desenvolvimento do núcleo intramuralhas fernandinas, Miragaia foi fundada como bairro da cidade apenas no séc. XVIII, abrangendo as freguesias de S. Pedro, Sr.<sup>a</sup> da Boaviagem e Cedofeita. A Sé, Vitória (intra-muros), St<sup>o</sup> Ildefonso e Vila Nova surgem nessa altura também como bairros importantes da cidade do Porto.

Pela sua proximidade ao rio e à praia (onde hoje se encontra o cais e o edifício da Alfândega) desenvolveram-se na zona de Miragaia actividades ligadas à pesca, transporte e comércio de mercadorias por via fluvial e marítima, levando à fixação de população que se organizou (em comunidade, no caso dos imigrantes) ao longo da escarpa de morfologia agreste que ainda hoje caracteriza esta zona.

A fixação de uma comunidade judaica deu origem a que grande parte do morro de Miragaia fosse chamado de “monte dos judeus” e com a instalação da sua sinagoga (demolida com a construção do Convento de Monchique) formou-se a judiaria de Monchique (tal como aconteceu na Vitória e na Sé). No entanto, esta comunidade - com forte apetência para o negócio e por isso em grande parte responsável pelo desenvolvimento da freguesia de Miragaia - é no final do séc. XIV, transferida para a judiaria do Olival e, mais tarde, no séc. XV, para a Rua dos Comerciantes na Ribeira.

Junto ao rio instalou-se a comunidade cristã vinda da Arménia devido às invasões turcas, na rua que hoje tem como topónimo Rua Arménia e onde os arménios estabeleceram a sua actividade como comerciantes.

Testemunhos das principais formas de subsistência dessa época foram perpetuados através das formas de expressão popular de folclore e festas religiosas, como é o caso da festa de S. Pedro de Miragaia em honra ao Santo padroeiro da freguesia, protector dos barqueiros, assim como a festa do Corpo de Deus, onde a procissão era feita em honra à faina marítima. Nessa procissão desfilavam representantes das principais profissões: taberneiros, sapateiros, carpinteiros, ferreiros, oleiros, barqueiros e douradores, entre outras.

As lendas também fazem parte do imaginário da freguesia de Miragaia, como é o caso da Lenda das Sereias, esculpidas no portal de granito do Palácio das Sereias situado na rua da Bandeirinha (localização da nossa instituição) e que encantavam os homens com o seu canto.

É no séc. XX que as quatro freguesias que constituem o Centro Histórico do Porto atingem o seu auge de sobreocupação, na sequência do processo despoletado pela revolução industrial e a consequente migração de pessoas do campo para a cidade, assistindo-se também desde aí a um processo contínuo de pauperização. Com efeito, com a saída das famílias burguesas para zonas mais próximas das novas vias de comunicação (Porto de Leixões, Circunvalação) o núcleo histórico torna-se um local de atracção de

populações com baixos recursos materiais e económicos, tornando-se rentável alugar quartos das habitações deixadas pelas famílias burguesas, a quem queria trabalhar nas fábricas limítrofes.

As habitações que foram edificadas nas freguesias históricas são, na sua maioria, estreitas chegando a atingir cinco pisos e a sobrelotação desse parque habitacional contribuiu muito para a sua degradação.

As preocupações políticas com a revitalização urbana e também social de toda esta zona histórica aumentaram a partir de 1974, principalmente com a criação de um Comissariado para a Recuperação Urbana da área da Ribeira Barredo, o CRUARB (que mais tarde chega mesmo a tornar-se num projecto municipal de intervenção em todo o centro histórico, mas que foi recentemente extinto).

Com a classificação da zona histórica do Porto como Património Cultural da Humanidade em 1996 e com a realização da Cimeira Ibero-Americana em 1998 na freguesia de Miragaia, também se fizeram sentir alguns avanços por parte do poder local nos processos de reabilitação do património edificado, mas não se tem vislumbrado de forma generalizada uma melhoria das condições habitacionais nas freguesias que integram o núcleo histórico, que assumem contornos ainda muito graves para a deterioração da qualidade de vida da população local.

O decréscimo populacional nos bairros históricos portuenses está fortemente associado ao factor urbanístico e desde as décadas de 60 e 70 que tem sido contínuo. Os resultados dos Censos de 2001 divulgam isso mesmo, mas ainda assim, as densidades populacionais registadas nas freguesias do Centro Histórico apresentam valores elevados, ainda hoje superiores ao de qualquer outro espaço da Área Metropolitana do Porto.

Ao centro urbano degradado acresce a concentração de populações socialmente vulneráveis à pobreza e exclusão social, porque marcadas pelo envelhecimento, pelos baixos níveis de qualificação escolar e profissional, pelo emprego precário e actividades no domínio da economia informal, pelo elevado desemprego, ou ainda por trajectórias marginalizantes no mundo da droga e da prostituição.

As estruturas familiares existentes neste contexto territorial são múltiplas e ilustrativas da desqualificação social que aqui persiste, mas a predominância de famílias mono parentais, agregados dependentes unicamente de idosos e famílias com dois ou mais núcleos aumentam a vulnerabilidade da população local a estados de empobrecimento e exclusão social.

Mas não só à desqualificação sócio-urbanística se associa o Centro Histórico da cidade do Porto, uma vez que pelo seu carácter histórico e popular está igualmente associado à existência de uma realidade sócio cultural particular, onde persiste uma comunidade relativamente fechada, centrada nas relações familiares e de vizinhança e centrada nas relações de solidariedade em situação de crise.

As influências da componente rural originária das populações que se foram instalando no Centro Histórico têm explicado a especificidade desses traços sócio culturais nos seus habitantes, principalmente quando nos deparamos com valores como a solidariedade e a intercomunicação, cuja presença nos espaços urbanos actuais é deficitária e que nos núcleos históricos têm persistido.

Deste modo, mesmo que afectados por situações de pobreza e exclusão social particularmente problemáticas dentro do contexto urbano, nos bairros populares antigos constituem-se comunidades fortemente integradas e de vida social muito intensa.

Nas freguesias que constituem o Porto histórico essa realidade verifica-se sobretudo no núcleo intra muralhas fernandinas, até porque em freguesias como Miragaia e Vitória também podemos encontrar um outro núcleo regional, extramuros, que tem uma realidade social, económica e cultural distinta. Assim, se o que corresponde ao núcleo histórico usufrui de um certo fechamento territorial face ao exterior, e daí resulta uma identidade bairrista, já em núcleos correspondentes mais à Baixa do Porto a abertura e o contacto com o exterior introduzem na cultura local comportamentos mais diferenciados e individualizados.

No contexto urbano portuense, o Centro Histórico configura-se pelas razões explanadas como um território socialmente complexo e demarcado, mas no panorama dos bairros desqualificados da cidade tem contrariado alguma guetização, por ser uma zona com poder de atracção turística, principalmente desde que foi classificada Património Cultural da Humanidade e também por ser um pólo importante no mapa noctívago da cidade.

## A nossa Instituição ... ... Casa Madalena de Canossa

É um pouco acima deste cenário que se situa a **Casa Madalena de Canossa**, ocupando o Palácio das Sereias, sito na rua da Bandeirinha, na parte superior de Miragaia, ligando-a à rua da Restauração e ao hospital de Santo António, perto do largo do Viriato. Este local era anteriormente conhecido por “Monte dos Judeus”, em virtude de nele ter existido uma antiga judiaria.

Tendo pertencido à família Portocarrero, foi adquirido em 1957 pela congregação das Irmãs Canossianas. Situa-se na rua da bandeirinha, perto do largo do Viriato. Este local era anteriormente conhecido por “Monte dos Judeus”, em virtude de nele ter existido uma antiga judiaria.

A origem do edifício remonta o século XVIII, quando foi construído para residência da família Cunhas Portocarrero.

O edifício é composto por três pisos, onde a fachada extremamente trabalhada contrasta com o interior de arquitectura mais simples. Na entrada encontra-se a razão do seu nome – duas exóticas sereias que ladeiam o portal. No cimo do portal encontra-se um frontão circular em pedra com as armas dos Portocarrero. No segundo piso, encontram-se duas janelas ornamentadas com balaústres de pedra. O último piso reserva uma janela decorada em estrela e uma varanda e balaústres em granito.

Especula-se que a autoria deste Palácio foi de Nazoni. No entanto esta pretensa autoria não passa disso mesmo, pois até agora não existem provas.

O edifício foi habitado pela família Portocarrero até 1809, altura em que o abandonaram, na sequência do assassinato do seu filho; os populares acreditavam que ele era apoiante dos invasores franceses.

Em 1955 o Palácio foi vendido ao Instituto Filhas da Caridade Canossianas Missionárias, Casa Madalena de Canossa, que estabeleceram ali uma Instituição vocacionada para crianças, de vertente social – IPSS, a qual ainda hoje se encontra a funcionar.

No exterior do Palácio encontra-se um frondoso jardim e um pavilhão de construção mais recente onde funciona a creche, o jardim-de-infância e as infra-estruturas de apoio à instituição.

Na casa das sereias está instalado o A.T.L, com várias salas, a capela, um pequeno escritório com recepção e algumas salas com outras funções.

### **Caracterização Física do Espaço**

A sede da **Casa Madalena de Canossa** fica numa construção histórica da cidade do Porto, conforme está descrito no capítulo que se refere à caracterização histórica da freguesia de Miragaia. Esta casa tem vários espaços ajardinados e uma área cultivável onde o jardineiro vai tratando da horta e várias árvores de fruto. Sempre que as crianças mostram vontade podem passear ou mesmo cultivar.

Para dar resposta às necessidades que têm surgido ao longo dos anos, os espaços têm sido constantemente adaptados e assim temos:

#### **Na creche:**

- Sala dos 0 anos
- Dormitório
- Sala do 1 ano
- Sala dos 2 anos
- Copa
- Casa de banho
- Pequeno espaço exterior

#### **No Jardim-de-infância:**

- Sala dos 3 anos
- Dormitório
- Casa de banho
- Sala dos 4 anos
- Sala dos 5 anos
- Refeitório
- Casa de banho
- Vestiário
- Copa
- Recreio exterior

#### **No A.T.L.:**

- Sala do 1º ano
- Sala do 2º ano
- Sala do 3º ano
- Sala do 4º ano
- Sala de informática
- Atelier
- Refeitório
- Casas de banho
- Recreio exterior

Existem alguns espaços comuns a todas as valências como a cozinha, a secretaria e um campo de jogos polivalente, além das instalações das Irmãs e de uma capela que costuma ser espaço de retiro para quem queira usufruir de um momento de calma ou de uma vista privilegiada sobre o Rio Douro.

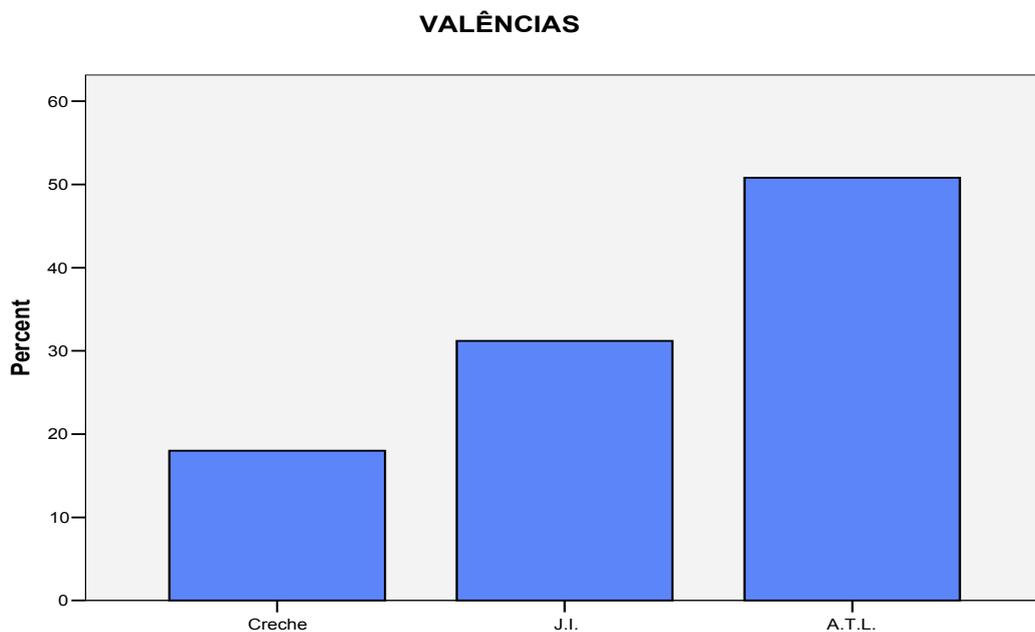
### Caracterização do Pessoal

	COMUM ÀS 3 VALÊNCIAS	CRECHE	JARDIM DE INFÂNCIA	ATL
<b>Pessoal Docente</b>				
Directora	1			
Coordenadora	1			
Educadoras de Infância		2	3	2
Educadoras Sociais				1
<b>Pessoal não Docente</b>				
Administrativa	1			
Auxiliares de acção Educativa		4	3	2
Animadoras sócio-culturais				2
Responsável cozinha	1			
Cozinheira	1			
Auxiliar de cozinha	1			
Funcionárias de Limpeza		1	2	2
Recepcionista	1			
Jardineiro	1			
Motorista	1			
<b>Prestação de serviços</b>				
Professor Ginástica			1	
Professor Inglês			1	
Professor Informática				1
Mestre Kung Fu				1
<b>Parceria com ESEPF</b>				
Estagiárias 4º ano			3	

## Caracterização da População

Depois da análise cuidada das fichas das crianças, e apesar de muitas estarem bastante incompletas, ficamos com alguns dados que caracterizam a população que temos. (tratamos aqui os dados mais relevantes para o nosso trabalho). O tratamento de dados foi feito em SPSS (Anexo nº1)

Assim constatamos que, neste ano lectivo 2007/2008, os alunos estão distribuídos pelas três valências, de acordo com o seguinte quadro:

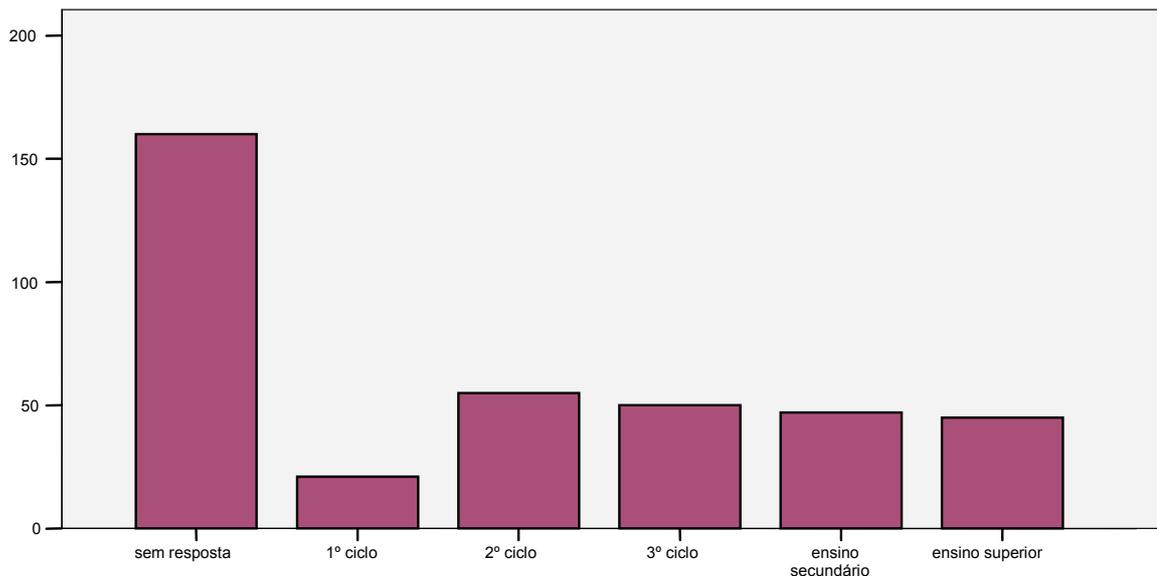


Ao analisarmos estes dados, torna-se claro que 50% da população se concentra na valência de A.T.L., e os outros restantes 50% se dividem pelas outras duas valências.

Parece-nos importante, durante o decorrer do trabalho, perceber até que ponto o investimento em recursos humanos e económicos, é proporcional ao número de crianças de cada valência, dando resposta às necessidades de cada faixa etária e dos profissionais que com elas trabalham.

Outro aspecto que tentamos analisar foram as habilitações literárias dos pais. Apesar de a maioria (160 de um total 378) não disponibilizarem essa informação podemos confirmar que, das respostas obtidas, a maioria não tem mais do que o terceiro ciclo, e que apenas um grupo muito restrito concluiu o ensino superior.

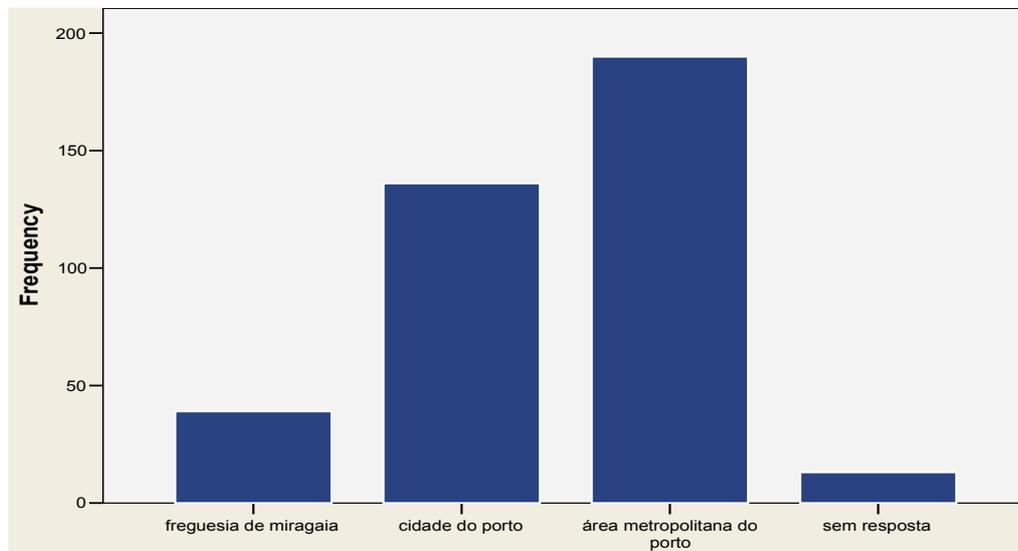
### HABILITAÇÕES LITERÁRIAS



Desta análise podemos questionar o grau de expectativa dos pais em relação ao percurso académico dos filhos, até que ponto contam com a colaboração da instituição e que tipo de respostas, esta lhes pode oferecer ao longo do percurso escolar de cada criança.

Pela análise do quadro seguinte concluímos que a maioria das crianças que frequentam a instituição 50% habitam na Área Metropolitana do Porto, enquanto que apenas 10% vivem na freguesia de Miragaia.

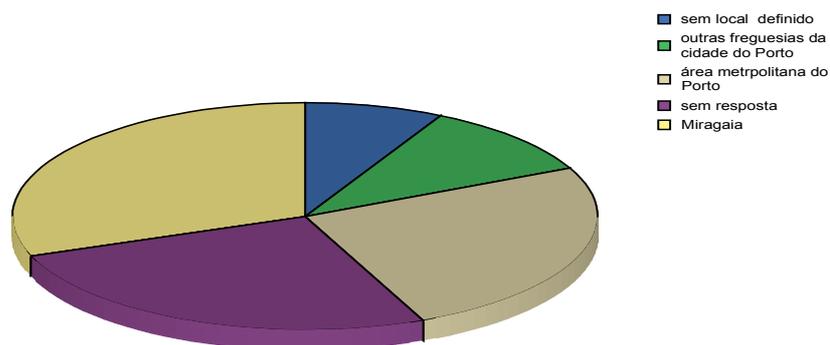
### ÁREA DE RESIDÊNCIA



Questionamos as razões dos pais para haver poucas crianças de Miragaia e a maioria serem oriundas de áreas tão longínquas, uma vez que há crianças que se levantam às seis da manhã para estarem na escola às sete e meia enquanto outras percorrem trinta quilómetros para lá chegarem.

Concluimos então, que a maioria dos pais escolhem a escola dos filhos perto do seu local de trabalho, neste caso concreto, no centro da cidade, na freguesia de Miragaia (onde se situa o Hospital de Santo António) e nas freguesias à volta, zonas de comércio e serviços.

### Local de trabalho



## Diagnóstico da Situação ... ... Recolha de Dados

Para fazer o diagnóstico da situação recolhemos elementos das várias pessoas envolvidas no processo educativo: directora, pessoal docente e as crianças do 4º ano. Seleccionamos este grupo de crianças, por terem um discurso mais fluente e por frequentarem a instituição à mais tempo.

Começamos por entrevistar a Directora com o objectivo de saber até que ponto a direcção está disponível para reflectir e efectuar a mudança participando e dando espaço para romper as barreiras existentes.

Esta entrevista teve como principal objectivo perceber qual a sua opinião sobre o modelo da escola que dirige.

A seguir vem a grelha de Análise de Conteúdo da entrevista:  
(Guião e transcrição da entrevista nos anexos nº2 e 3)

### Análise de Conteúdo

CATEGORIAS	INDICADORES	UNIDADES DE REGISTO
<b>1. Organização da Escola</b>	<b>1.1 Valências</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Três valências</li> <li>→ Que são Creche, J.I, e ATL.</li> <li>→ A creche, pronto, fica assim um bocadinho de lado,</li> <li>→ Nas outras valências como não têm estagiárias, embora eu sinta que era necessário</li> </ul>
	<b>1.2 Organização</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ A Creche funciona com 3 salas</li> <li>→ 0 anos, 1 ano e dois anos</li> <li>→ O J.I tem 3 salas</li> <li>→ 3 anos, 4 anos e 5 anos</li> <li>→ No ATL temos 4 salas</li> <li>→ por anos: 1º ano, 2º ano, 3º ano e 4º ano.</li> <li>→ Em cada valência há mais ou menos uma responsável</li> </ul>
	<b>1.3 Pessoal</b>	

- Na creche tenho 2 educadoras,
- no J.I 3 educadoras
- e no ATL 2 educadoras de infância e 1 educadora social.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>→ e há o corpo docente</li> <li>→ no ATL já pus uma pessoa mais responsável</li> <li>→ Uma coordenadora geral para as três valências</li> <li>→ Passa por todas nós, pessoal docente e não docente</li> </ul>
	<b>1.4 Legislação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ porque não exigem que tenhamos uma educadora na sala</li> <li>→ àquilo que nos exigem no mundo de hoje</li> <li>→ estamos a seguir as leis que vão saindo</li> </ul>
	<b>1.5 Espaço físico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ As estruturas não são feitas para as exigências de hoje,</li> <li>→ nós estamos a tentar adaptar as instalações</li> <li>→ não tinham estas estruturas</li> <li>→ mas sendo uma instituição centenária, temos de ir nos adaptando</li> </ul> <p><b>SÍNTESE</b></p> <p>A instituição é constituída por três valências: creche, J.I e A.T.L.</p> <p>As salas da creche e J.I. estão organizadas por idades e as salas do A.T.L. estão organizadas por anos de escolaridade.</p> <p>A creche é a valência que fica “um bocadinho de lado” pois só tem duas educadoras porque não é exigido uma educadora numa das salas.</p> <p>No J.I. exercem as suas funções três educadoras e três estagiárias finalistas da ESE Paula Frassinetti</p> <p>Na valência de A.T.L. existem duas educadoras, uma educadora social e outras pessoas com “uma certa formação”</p> <p>Além da direcção e da coordenação existe uma pessoa “mais ou menos responsável” em cada valência.</p> <p>Há uma preocupação em ir adaptando as estruturas existentes “às exigências de hoje”.</p>

<b>2.Eficacia da aplicação dos recursos humanos, tecnológicos e financeiros</b>	<b>2.1 Pontos fortes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Eu acho que é uma mais valia</li> <li>→ É muito bom termos estagiarias,</li> <li>→ andamos sempre actualizadas</li> <li>→ elas trazem novos saberes</li> <li>→ é sempre um ar novo que chega, que nos ajuda</li> <li>→ É a segurança social, ministério da educação, para o J.I ele apoia também</li> <li>→ a Direcção é que gere esse dinheiro</li> <li>→ os pais também pagam a sua mensalidade por capitação</li> </ul>
---	--------------------------	---

	<b>2.2 Pontos fracos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ mas fica longe, não temos transporte</li> <li>→ transporte também nos condiciona um bocado</li> </ul> <p><b>SÍNTESE</b></p> <p>A Directora da instituição considera como mais valia, ter estagiárias da ESE Paula Frassinetti, pois é uma forma de se manterem actualizadas.</p> <p>A nível financeiro existem ajudas vindas da Segurança Social e Ministério da Educação. Os pais das crianças pagam uma mensalidade por capitação. A gestão dos recursos é feita pela Direcção.</p> <p>A falta de transporte próprio condiciona as saídas ao exterior.</p>
--	--------------------------	---

<b>3. Processo de construção do conhecimento, sustentado pela acção colaborativa</b>	<b>3.1 Existência de reuniões</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ quem planeia as reuniões é a equipa pedagógica</li> <li>→ Reuniões há de vez em quando gerais</li> <li>→ São reuniões em conjunto</li> <li>→ por valência reunimo-nos quando é preciso</li> <li>→ não reúno muito</li> <li>→ eu acho que no J.I. fazemos e não faltamos a isso</li> </ul>
	<b>3.2 Objectivos das reuniões</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Planeamos o plano de actividades</li> <li>→ quando fazemos festas</li> <li>→ pensámos na festa de Natal</li> <li>→ a nível espiritual nós reunimo-nos duas vezes por ano, todos,</li> <li>→ para fazer uma reflexão mais a nível espiritual</li> <li>→ Assim cada mês, reunimo-nos para nos informarmos,</li> </ul>
	<b>3.3 Registos das reuniões</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Temos uma crónica, mas não sei se a coordenadora está a fazer ou não.</li> <li>→ Registos, actas, não fazemos.</li> <li>→ Tudo o que acontece devia ser registado</li> </ul>
	<b>3.4 Conteúdos das reuniões</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ No jardim as pessoas, as educadoras, corpo docente, reúnem-se para planificar,</li> <li>→ Portanto não estou muito preocupada com a planificação, porque sei que elas são obrigadas a fazer essa planificação.</li> <li>→ Eu acho que sim que devia ser feito, para que as coisas funcionem</li> <li>→ para que as pessoas possam dizer o mal que acontece</li> <li>→ porque há sempre coisas que eu às vezes ignoro e é bom que as pessoas transmitam uma às outras o que vai acontecendo</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>→ convidamos sempre uma pessoa para nos vir falar</li> <li>→ no A.T.L., por exemplo, a reunião que nós fazemos, não é uma reunião para planificar nada</li> <li>→ é uma reunião para ver como as coisas estão a correr.</li> <li>→ Para irmos ao encontro de coisas que muitas vezes falham</li> <li>→ e assim nós tentamos resolver aquilo que vai acontecendo durante o mês</li> </ul>
	<b>3.5 Quem participa nas reuniões</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ mas não pode ser toda a gente, porque as crianças não podem ficar abandonadas</li> <li>→ ora umas, ora outras vão á reunião</li> <li>→ É mais ou menos obrigatório que as pessoas vão</li> </ul>
	<b>3.6 Comunicação entre valências</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ A função é para que todas as valências estejam bem</li> <li>→ Sejam interactivas umas com as outras</li> <li>→ Devemos reunir por valências.</li> </ul> <p><b>SÍNTESE</b></p> <p>Existem reuniões de carácter geral, de planificação, de reflexão espiritual, que vão acontecendo sem que haja um plano formal para a sua concretização.  Não existem registos dessas reuniões.  Há uma grande preocupação em acompanhar o que vai acontecendo, tentando corrigir o que está mal e uma menor preocupação com a planificação porque no J.I. “são obrigadas a fazer”, no A.T.L. o objectivo “não é planificar nada” e a creche nem é sequer mencionada.  Quanto aos participantes das reuniões, no J.I., é o pessoal docente que reúne, quanto às outras valências não se entende a quem se destinam.  Também não se entende se existe comunicação entre valências.</p>

<b>4. Papel da Reflexão</b>	<b>4.1 Utilização da crítica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ porque as estagiárias assim nos obrigam</li> <li>→ senão também éramos capazes de deixar correr um bocadinho.</li> <li>→ desleixamo-nos um bocado</li> <li>→ o que às vezes é complicado, porque as pessoas não querem andar para a frente.</li> <li>→ Acham-se bem como estão, não querem evoluir</li> <li>→ mas era só às quartas e sextas-feiras, era um pequeno esforço físico</li> </ul>
	<b>4.2 Utilização da auto-crítica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Reconheço que é uma falha.</li> </ul>

	<b>4.3 Intenção de alteração de comportamentos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Eu agora calendarizei uma vez por mês com o A.T.L., porque está assim um bocadinho abandonado.</li> <li>→ Estamos a tentar fazer osso assiduamente, uma vez por mês.</li> <li>→ Temos que pensar melhor nisso</li> <li>→ Portanto temos que actualizar certas coisas que a sociedade assim nos obriga,</li> <li>→ Nós temos que estar sempre actualizadas.</li> <li>→ Temos que estudar e ver como é que vamos fazer.</li> </ul>
		<p><b>SÍNTESE</b></p> <p>A Direcção não só assume uma postura crítica acerca de alguns aspectos, mas também demonstra vontade de mudança, de alteração de comportamentos e de actualização. Faz uma crítica a algumas pessoas que na opinião dela não “querem andar para a frente”, “não querem evoluir”.</p>
<b>5. Papel da formação na construção do conhecimento</b>	<b>5.1 Atribuição de significados por parte da Direcção</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ as acções de formação somos nós</li> <li>→ temos formação para as acompanhar</li> <li>→ Ainda agora veio uma formação para as cozinheiras, óptima.</li> <li>→ E agora qualquer dia vão ser postas de lado e vão para a rua.</li> <li>→ Nós temos de dar formação</li> <li>→ A instituição tem que dar formação</li> <li>→ há pessoas que se acham bem como estão, não querem evoluir</li> <li>→ ou as pessoas pensam de maneira diferente ou não sei</li> </ul>
	<b>5.2 Atribuição de significados por parte do pessoal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ As pessoas responderam-me logo que não, não vou</li> <li>→ Continuaram a dizer que não iam</li> <li>→ elas rejeitam, daqui a nada não podem estar à frente de um serviço</li> <li>→ quando não querem têm que assinar um papel a dizer que rejeitam a formação</li> </ul> <p><b>SÍNTESE</b></p> <p>A Directora considera a formação importante e assume que tem de dar formação aos seus funcionários. Por outro lado afirma que “há pessoas que se acham bem como estão e não querem evoluir”, rejeitando a formação dada pela instituição.</p>

<b>6. Projecto Educativo</b>	<b>6.1 Objectivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ O nosso objectivo é sempre melhorar a maneira de educar a criança,</li> <li>→ e temos de arranjar novas estratégias para irmos ao encontro mais da criança e da família, que é o nosso objectivo.</li> <li>→ desde que o Projecto Educativo tenha a ver com o nosso carisma</li> </ul>
	<b>6.2 Equipa de elaboração</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ A equipa tem de ser pessoal docente, pais, instituição,</li> <li>→ No projecto Educativo também entram os pais, será uma pessoa de cada valência, um pai representante de todos e um membro da direcção</li> </ul>
	<b>6.3 Parcerias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Com a Alfândega, podia ser com o museu, Serralves</li> <li>→ o museu Soares dos Reis, quando há eventos também nos avisam.</li> <li>→ É gratuito e depois temos o museu da Macieirinha, o Palácio.</li> <li>→ Como estamos aqui na zona é sempre gratuito.</li> <li>→ Eu sinto essa necessidade, mas também não há abertura por parte dos outros</li> <li>→ Ainda no outro dia convidamos uma instituição para vir cá e não vieram.</li> </ul> <p><b>SÍNTESE</b></p> <p>Considera que o objectivo da instituição é sempre melhorar a maneira de educar a criança, criando estratégias para ir de encontro à criança e à família.  O PE deverá ser elaborado pela Direcção, pessoal docente, pais e instituição e nele deve estar presente o carisma da instituição.  Esta instituição tem parceria com a Alfândega, com o Museu Soares dos Reis, Museu da Macieirinha, Palácio.  Em relação às parcerias com outras escolas, a Direcção sente necessidade mas considera que não há abertura por parte dos outros</p>
<b>7. Lixo</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Portanto</li> <li>→ também</li> <li>→ e também</li> <li>→ porque assim,</li> <li>→ porque</li> <li>→ também acho que</li> <li>→ nós tanto quanto é possível</li> <li>→ claro que fosse feito hoje</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>→ conforme</li><li>→ e penso que neste momento</li><li>→ Nas valências ou gestão?</li><li>→ que orienta as estagiarias</li><li>→ Na creche não há muito isso</li><li>→ para me fazer chegar aquilo que é preciso</li><li>→ uma pessoa mais responsável</li><li>→ para ver o que é preciso</li><li>→ Quem gere</li><li>→ no início do ano</li><li>→ Tirando isso,</li><li>→ às vezes,</li><li>→ com as pessoas do J:l</li><li>→ e com as pessoas do ATL</li><li>→ Só em grande grupo</li><li>→ É só quando é necessário</li><li>→ É só quando é alguma coisa de carácter geral.</li><li>→ Sim</li><li>→ Devia</li><li>→ É importante</li><li>→ Por norma não</li><li>→ e que se vem saber passado muito tempo</li><li>→ no último período</li><li>→ às vezes uma educadora ouve uma reclamação de uma criança que não é da sala dela</li><li>→ eu não posso pegar nelas pelas orelhas.</li><li>→ Era das cinco às oito horas, durante dois meses</li><li>→ Era gratuito</li><li>→ Porque é assim</li><li>→ e é assim</li><li>→ mandá-las embora não podemos, a não ser que venha uma lei que realmente isso seja outra coisa</li><li>→ não é? ; não é? ; não é?</li><li>→ Eu faculto o espaço para reuniões e estou disponível</li><li>→ e também</li><li>→ também podemos procurar outras que estejam abertas a isso</li></ul>
--	--	--

**SÍNTESE FINAL:**

É uma Instituição de Solidariedade Social com três valências (creche, J.I, ATL). Estas valências estão organizadas

por idades e por anos de escolaridade. Apuramos que é no J.I onde se concentra o maior número de pessoal docente.

A nível financeiro têm ajudas vindas da segurança social e do Ministério da Educação. A gestão desses recursos é feita pela Direcção.

Existem reuniões, embora seja notória a falta de organização das mesmas e também a discrepância existente entre as três valências. O J.I parece ser o local onde existe mais reuniões, contemplando a planificação do trabalho nas reuniões. O ATL, para além das reuniões gerais tem mensalmente uma para tratar de assuntos inerentes ao funcionamento. Na creche não existem reuniões, excepto as gerais.

A Direcção considera importante a formação, facultando às funcionárias acções de formação. No entanto queixa-se do desinteresse por parte de algumas pessoas que rejeitam a mesma.

A Directora está aberta à mudança, embora a considere difícil, pois na sua opinião algumas pessoas opõem-se a ela.

Esta instituição tem parceria com alguns Museus e casas de cultura. Com outras escolas considera difícil, colocando como entraves, a falta de transporte próprio e também, a pouca abertura por parte de algumas escolas.

Em relação ao projecto Educativo diz que deve ser realizado pela direcção, pessoal docente, pais e permite a sua construção, desde que esteja de acordo com o carisma da instituição.

## Transcrição das entrevistas pessoais

Com estas entrevistas o nosso objectivo foi auscultar as opiniões do pessoal docente sobre as reuniões existentes na instituição. Decidimos não fazer análise de conteúdo, porque o tema era muito específico e as respostas curtas, daí optarmos por as transcrever no seguinte quadro:

Perguntas	Respostas
1. Existem reuniões na escola?	<p>A1- Sim</p> <p>A2- Existem</p> <p>B1-Poucas</p> <p>C1-Existem</p> <p>C2-Sim</p> <p>C3- Sim</p>
2. Se existem, quantas?	<p>A1- Poucas, para aí umas quatro</p> <p>A2- Gerais, mais ou menos 5</p> <p>B1-Quatro</p> <p>C1- Para aí três</p> <p>C2-As reuniões gerais são mais ou menos 5 ou 6. No ATL fazemos 1 por mês.</p> <p>C3-As gerais são 5 e as do ATL são realizadas uma vez por mês.</p>
3. Quem participa?	<p>A1- Educadoras, Directora, coordenadora</p> <p>A2- Pessoal docente, responsáveis de sala, Directora</p> <p>B1-Pessoal docente, coordenadora, responsáveis de sala e Directora</p> <p>C1-Directora, coordenadora, 8 educadoras de infância, 1 educadora social, 2 animadoras sócio-culturais e 2 responsáveis de sala (auxiliares).</p>

	<p>C2-Directora, coordenadora, educadoras e responsáveis de sala.</p> <p>C3- Nas gerais são a Directora, a coordenadora, educadoras e responsáveis de sala. Nas do ATL participam a coordenadora, directora, educadoras do ATL e responsáveis de sala.</p>
4. Que assuntos são tratados?	<p>A1- Plano anual de actividades, preparação das festas de Natal, dia do pai, dia da mãe, festa de fim de ano</p> <p>A2- Preparação das festas, “chamadas de atenção”</p> <p>B1-Preparação de festas e para tratar do plano anual de actividades</p> <p>C1- Trata-se do calendário e “chamadas de atenção”</p> <p>C2-Nas reuniões gerais trata-se da preparação das festas, do calendário e de assuntos dentro das valências. Nas reuniões do ATL, trata-se dos problemas desta valência.</p> <p>C3- Nas reuniões gerais marca-se o plano de actividades, prepara-se as festas de natal, pai, mãe, fim de ano. Nas reuniões do ATL, trata-se de problemas com as crianças, trabalhos realizados, actividades nesta valência.</p>
5. Quem orienta?	<p>A1- A Directora</p> <p>A2- A Directora</p> <p>B1- A Directora</p> <p>C1-As gerais, a Directora. As de planificação são as educadoras. As “chamadas de atenção” e as reuniões no ATL é a coordenadora.</p> <p>C2- Tanto as reuniões gerais como as do ATL é a Directora que as orienta.</p> <p>C3- As gerais é a Directora. As do ATL é a coordenadora.</p>

<p>6.Fazem-se registos dessas reuniões?</p>	<p>A1- Não</p> <p>A2- Não</p> <p>B1-Não</p> <p>C1-Não, mas deveria fazer-se.</p> <p>C2-Actas não. Cada educadora regista para si, não são postos em comum.</p> <p>C3- Não há registos das reuniões.</p>
<p>7.Fazem reuniões de planificação?</p>	<p>A1- Não</p> <p>A2- Não, eu planifico sozinha</p> <p>B1-Sim, fazemos semanalmente com as estagiárias e uma vez por mês com a supervisora de estágio.</p> <p>C1- Sim, só no Jardim-de-infância.</p> <p>C2- Não fazemos reunião de planificação</p> <p>C3- Não fazemos reuniões de planificação.</p>
<p>8.Como caracteriza a sua escola?</p>	<p>A1- Uma escola tradicional, em que não há reflexão</p> <p>A2- Uma escola tradicional, mas com vontade de mudança no que pode ser feito por mim e por algum pessoal docente. Em relação à direcção não vejo vontade de mudança.</p> <p>B1- Considero uma escola tradicional, que só quando acontece alguma coisa é que reúne. Noto alguma vontade de mudança da parte do pessoal docente. Da parte da Direcção não sinto grande vontade de mudança, acho que é mais teoria do que por na prática. Há sempre um deixa andar quando é para por na prática.</p> <p>C1- É uma escola pouco reflexiva. Se sairmos do risco, do habitual não se é aceite. As ideias não são aceites. Nunca foi assim, porque é que vai ser agora.</p> <p>C2-Penso que estamos a tentar mudar o paradigma da escola tradicional. Embora se tente mudar alguma coisa, há sempre algumas regras antigas que se mantêm, porque temos medo de mudar, de não sermos bem aceites.</p>

	<p>Também temos receio da reacção de alguns encarregados de educação.</p> <p>C3-A nossa escola está em mudança em algumas coisas, outras ainda mantêm o padrão antigo. As pessoas não são suficientemente unidas para contribuírem para a mudança. A Direcção está aberta à mudança, mas para se mudar alguma coisa é preciso ter trabalho e nem todas as funcionárias estão predispostas a assumir uma mudança.</p>
--	--

Legenda:

A- Pessoal Docente da Valência de Creche

B- Pessoal Docente da Valência de Jardim-de-infância

C- Pessoal Docente da Valência de ATL

Após a análise das entrevistas, sintetizamos nesta tabela a informação recolhida sobre as reuniões existentes:

## TABELA REUNIÕES

	PESSOAL DOCENTE	PARTICIPAÇÃO NAS REUNIÕES				
		Reuniões Gerais	Reunião Planificação (Semanal)	Reunião / Reflexão	Reflexão Espiritual.	Outras
<b>CRECHE</b>	2 Educadoras de Infância	Sim	Não	Não	Sim	Não
<b>J. I.</b>	3 Educadoras de Infância	Sim	Sim	Não	Sim	Não
<b>A.T.L.</b>	2 Educadoras de Infância 1 Educadora social	Sim	Não	Não	Sim	Sim

### Transcrição do *Focus Group* com crianças do 4º ano (ATL)

Criamos um momento de troca de informações, com as crianças do 4º Ano, com o objectivo de sabermos o que pensam sobre a instituição e quais as suas sugestões para a tornar melhor.

Perguntas	Respostas
1.O que pensam do vosso ATL?	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ é fixe</li> <li>→ gosto, tem actividades bonitas;</li> <li>→ gosto das educadoras;</li> <li>→ gosto da convivência com as educadoras.</li> <li>→ gosto muito do ATL;</li> <li>→ é muito bom;</li> <li>→ tem um jardim muito bonito;</li> </ul>
2.O que gostam mais no vosso ATL?	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ gosto de jogar futebol(gostava de jogar mais vezes);</li> <li>→ gosto dos amigos(foi aqui que fiz os meus primeiros amigos);</li> <li>→ gosto das educadoras e Irmãs;</li> <li>→ gosto das actividades( da natação, futebol, de brincar no jardim, das actividades propostas pela educadora);</li> <li>→ gosto de saltar à corda;</li> <li>→ gosto do recreio;</li> <li>→ gosto de tudo;</li> <li>→ gosto de estudar;</li> <li>→ gosto de pintar;</li> <li>→ gosto de fazer os deveres;</li> <li>→ está em melhor estado que a escola;</li> <li>→ há mais condições aqui que na escola;</li> <li>→ há muita higiene.</li> <li>→ Fazer trabalhos no jardim, no quintal, gosto de brincar e limpar o jardim;</li> <li>→ Aprender a fazer vasos;</li> <li>→ Arrancar ervas, varrer o jardim;</li> <li>→ Fazer trabalhos no atelier;</li> <li>→ Fazer os deveres aqui para poder brincar em casa;</li> <li>→ Informática,</li> </ul>

3.O que gostam menos?	<ul style="list-style-type: none"><li>→ fazer deveres;</li><li>→ ficar de castigo;</li><li>→ da comida, do arroz de peixe/bacalhau;</li><li>→ que me chamem à atenção;</li><li>→ ver televisão na hora do almoço;</li><li>→ do Kung Fu;</li><li>→ da sala de acolhimento, porque é pequenina;</li><li>→ da sala de acolhimento, porque só tem matraquilhos, não tem outros brinquedos;</li><li>→ a televisão da sala de acolhimento é muito pequenina.</li></ul>
4. Que ideias propõem para melhorar o ATL?	<ul style="list-style-type: none"><li>→ balizas novas;</li><li>→ pôr uma rede para jogar Voleibol;</li><li>→ ir mais vezes para o campo de futebol;</li><li>→ marcar o recreio com delimitações para correr;</li><li>→ ter um recreio coberto para brincar quando chove;</li><li>→ parque com escorregões, baloiços...</li><li>→ ter ginástica com o prof. Jorge;</li><li>→ ter actividades como dança;</li><li>→ ter um ginásio;</li><li>→ ter matraquilhos novos;</li><li>→ fazer um concurso de canto e dança;</li><li>→ ter na sala um quadro para passar as aulas em power point;</li><li>→ ter actividades de ciências divertidas;</li><li>→ explorar mais a natureza;</li><li>→ ter uma mesa de ping pong;</li><li>→ retirar a areia do campo de jogos porque escorrega muito;</li><li>→ plantar flores para o jardim ficar mais bonito;</li><li>→ fazer mais vezes jogos tradicionais no recreio;</li><li>→ jogar à bola mais vezes;</li><li>→ por redes nos cestos de Basquetebol;</li></ul>

## Análise SWOT

A Análise SWOT permite-nos efectuar uma síntese das análises internas e externas da nossa instituição, identificar os elementos chave para a sua gestão, permitindo estabelecer prioridades de actuação e preparar opções estratégicas que sirvam de base à definição dos cenários de evolução desejável.

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ A escola é reconhecida na comunidade local, porque vai ao encontro das expectativas e necessidades dos pais</li> <li>→ Oferta variada de actividades para as crianças</li> <li>→ Capacidade de evolução e adaptação, traduzida numa vontade de actualização</li> <li>→ Instalações em permanente actualização e restauro</li> <li>→ Localização privilegiada na zona histórica da cidade do Porto</li> <li>→ Proximidade com instituições culturais e possibilidade de participar em iniciativas, propostas por estas (Museu Soares dos Reis, Alfândega do Porto, Biblioteca Almeida Garrett, Museu da Macieirinha, Museu do Vinho do Porto, Casa do Infante,..)</li> <li>→ Rede de relacionamentos interpessoais com forte dimensão afectiva (crianças, pais, Irmãs, pessoal docente e não docente)</li> <li>→ Vontade da Direcção de elaborar o Projecto Educativo, apropriado e validado por todos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Persistência de algumas actividades de enriquecimento curricular no A.T.L, que não vão de encontro às expectativas das crianças</li> <li>→ Dificuldade em trabalhar em equipa, de modo a promover o intercâmbio entre valências</li> <li>→ Dificuldades no planeamento e gestão das obras de requalificação</li> <li>→ A possibilidade de participar em iniciativas culturais propostas pelas instituições da área envolvente, é pouco aproveitada por falta de planificação</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Hábito de reuniões de planificação semanais no Jardim-de-infância</li> <li>→ Formação prática de educadores de Infância no âmbito do protocolo com a ESE Paula Frassinetti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Ausência de reuniões de planificação na Creche e ATL</li> <li>→ Formação pouco programada e por vezes desenquadrada das necessidades da Instituição</li> <li>→ Falta de motivação por parte de alguns profissionais que não sabem, nem querem mudar</li> <li>→ Resistência de alguns profissionais à mudança</li> <li>→ Ausência de momentos de reflexão conjunta</li> <li>→ Falta de transporte próprio que limita as saídas ao exterior</li> </ul>
<b>Oportunidades</b>	<b>Ameaças</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Inexistência de instituições similares na zona envolvente</li> <li>→ Abertura da Directora para a mudança</li> <li>→ Potencial a explorar no quadro das parcerias com as instituições culturais da área envolvente</li> <li>→ Parceria com a ESE Paula Frassinetti a nível da formação do pessoal docente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Eventual encerramento do A.T.L., devido a um possível corte orçamental por parte da Segurança Social</li> <li>→ Falta de formação especializada da Direcção e Coordenação Pedagógica</li> </ul>

## Plano de Acção ...

### ... Propostas de Trabalho

Aquando do diagnóstico da situação, constatamos alguma desmotivação das pessoas em relação ao contexto de aprendizagem em que trabalham, deixando que as coisas aconteçam por si, não fazendo nada para as alterar. Como disse a Doutora Idália Sá-Chaves no seminário **Transgressões do olhar**: “Se eu estou lá, o que faço para alterar a situação? Não posso fazer de conta que não acontece comigo, porque eu estou lá”. Com este trabalho acreditamos que criando o hábito de reflexão as pessoas reconheçam a importância deste processo e se sintam mais responsáveis, críticas e com vontade de transformar o seu contexto.

Uma vez que existem condições institucionais para a levar a cabo um processo de mudança, cabe aos profissionais de educação criarem as condições para a sua concretização, sabendo que a autonomia é uma finalidade da educação e que, para existir verdadeira autonomia, é preciso que haja espaço para a liberdade.

O papel do **Supervisor**, neste contexto, é o de criar uma relação de inter-ajuda para que todos possam desenvolver as suas competências, de forma a evitar situações de mera rotina e comodismo. É necessário combater estas posturas criando um clima aberto de relação profissional, “que permita tudo questionar, tudo pôr em causa” (Neves, textos de supervisão), de forma a melhorar a prática de cada um e da comunidade em geral. “A supervisão, (...) resulta muito da reflexão conjunta e participada, que garanta não só um bom clima de diálogo e relação, mas a penetração nos problemas por parte de todos os envolvidos” (idem)

Mas quem é o **Supervisor** ?

Segundo Maria Isabel da Cunha, “o supervisor precisa ser *catavento*, para também ajudar a construir o *professor cata-vento*, que na metáfora de Chaigar (2001, p. 16), “é alguém que está em constante movimento e é capaz de gerar energia (...) que investe na capacidade de mobilização pela amorosidade e pela interlocução”. Para a autora, “o *cata-vento* é mutante mas não voa sem rumo; está bem fixo à haste que, ao mesmo tempo que o sustenta, permite-lhe girar. Sem base voaria, ao invés de girar, simplesmente seguiria o rumo dos ventos sem gerar energia” (idem, p. 34). “Essa belíssima e oportuna figura de imagem inspira a possibilidade de um projecto de supervisão porque incorpora uma visão do mundo, de conhecimento e de educação.” (2006)

Inspiradas nesta metáfora do *catavento gerador de energia*, pretende-se exactamente transmitir a ideia de que não basta voar, é preciso ter uma base que nos sustente. Concretamente neste caso, a *base* é a reflexão como meio para que as pessoas entendam a necessidade da fundamentação teórica que sustente a acção. O primeiro passo é legitimar este projecto estabelecendo condições de aceitação por parte dos professores que pretendemos envolver. O objectivo será conseguir a adesão de todos, mas caso não seja possível começa-se com alguns na esperança que os outros sejam cativados pelos resultados. Apostando numa relação horizontal, queremos antes de mais, constituir um espaço de reflexão envolvendo todos (preferencialmente), incluindo a directora que se mostrou disponível e interessada em participar do processo de mudança.

Estes momentos de reflexão devem constar de reuniões de trabalho com um suporte de documentação teórica, orientados pelas supervisoras, ou por algum convidado especialista em algum tema mais específico pertinente ao processo em curso.

A experiência adquirida nesta Pós-graduação revelou-nos a importância da escrita como instrumento de reflexão e acreditamos que “O desafio de nos lançarmos enquanto professores, aos riscos e às possibilidades da escrita, entendendo-a como um grande instrumento de reflexão (...) a escrita permite que nos conheçamos melhor, tanto pessoal quanto profissionalmente, uma vez que favorece a reflexão sobre aquilo que fazemos e pensamos, sobre o conhecimento que produzimos, sobre o próprio desenvolvimento da nossa capacidade de escrever e de nos experimentarmos como autores do nosso próprio trabalho.” (Sadalla e Prado, 2007)

Baseadas nesta certeza, no final de cada reunião pretende-se pedir a todos os participantes uma reflexão escrita, para ser lida e / ou comentada nos primeiros 15 ou 20 minutos do início da reunião seguinte.

Os objectivos a atingir com este processo são:

1. os profissionais serem capazes de alterar a sua prática rotineira e transformá-la em prática reflexiva, agindo de um modo deliberado e intencional;
2. os profissionais serem capazes de utilizar a escrita como prática de reflexão;
3. os profissionais serem capazes de contribuir para criar um clima de cooperação no grupo.

Com base nestes pressupostos apresentam-se sistematizados no seguinte quadro, as necessidades e as linhas orientadoras da acção.

**Finalidade:** Escola Tradicional → Escola Reflexiva

Necessidades	Linhas Orientadoras da Acção
Promover a reflexividade	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Criar um grupo de trabalho para reflectir sobre o processo de mudança que pretendemos implementar;</li> <li>→ Criar um plano de reuniões com a direcção e o pessoal docente;</li> </ul>
Promover as relações interpessoais	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Valorizar as pessoas na resolução dos seus próprios problemas.</li> <li>→ Promover um relacionamento baseado no respeito, na assertividade, na colaboração, na articulação entre valências;</li> <li>→ Valorizar as iniciativas de cada valência, de forma a promover a sua articulação e integração.</li> </ul>
Participação da comunidade educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Sensibilizar os elementos da comunidade educativa para a necessidade e vantagens de uma participação democrática, empenhada e activa nas actividades da escola;</li> <li>→ Elaboração de documentos como o projecto educativo, plano anual de actividades e regulamento interno, norteadores da acção educativa;</li> <li>→ Promover uma cultura de participação, desenvolvendo iniciativas que envolvam toda a comunidade educativa a participar na dinâmica de escola;</li> </ul>

Plano de Reuniões	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Implementar reuniões de carácter geral com a participação de todas as valências, de forma a criar um ambiente de diálogo, troca de informação e experiências;</li> <li>→ Implementar reuniões de planificação em todas as valências, valorizando a prática pedagógica.</li> </ul>
Protocolos e Parcerias	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Continuar as actividades de parceria com instituições culturais e escolares com as quais se estabeleceram protocolos para um trabalho mais integrado;</li> <li>→ Aderir a novas iniciativas e novas parcerias, favorecendo o reforço da relação escola – meio.</li> </ul>
Formação	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Saber até que ponto as pessoas têm consciência da complexidade e da necessidade da formação ao longo da vida;</li> <li>→ Sensibilizar as pessoas para a necessidade dessa formação, tanto a nível pessoal como profissional;</li> </ul>

Nos quadros seguintes apresentamos as duas grandes áreas de intervenção, propostas, objectivos e respectiva calendarização.

**Área de intervenção:** Plano de reuniões

Propostas	Objectivos	Data de realização
Reunião mensal de reflexão, com temas propostos pelas supervisoras e sugestões provenientes das reflexões escritas dos profissionais de educação. (os temas iniciais de reflexão no anexo nº 5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Implementar reuniões de reflexão colectiva que suscitem o debate e o confronto de ideias, com fundamentação teórica, promovendo a melhoria da qualidade do ensino;</li> <li>→ Implementar o hábito de reflexão por escrito;</li> </ul>	À primeira segunda-feira de cada mês
Reunião semanal de planificação em cada valência	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Avaliar o trabalho realizado na semana anterior;</li> <li>→ Planificar o trabalho da semana, tendo em conta as características e necessidades das crianças de cada faixa etária;</li> </ul>	Creche – quarta-feira às 14 Horas J.I. – quinta-feira às 14 Horas A.T.L. – sexta-feira às 14 Horas
Reunião mensal de partilha de informação entre valências	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Criar um ambiente de diálogo, partilha de informação e experiências;</li> <li>→ Promover o diálogo e</li> </ul>	À terceira segunda-feira de cada mês

	argumentação racional sobre situações problemáticas na prática profissional, partilhando alguns procedimentos orientadores para a resolução de casos práticos.	
--	--	--

**Área de intervenção:** Formação contínua

	Propostas	Objectivos	Data de realização
<b>Pessoal docente</b>	<p>No âmbito do protocolo com a ESE Paula Frassinetti, participar nos seminários propostos para educadores cooperantes</p> <p>No âmbito do mesmo protocolo procurar formações que vão de encontro às necessidades e interesses de cada um</p>	<p>→ Actualizar os conhecimentos de forma a melhorar o desempenho profissional;</p> <p>→ Acompanhar o percurso de formação dos estagiários</p> <p>→ Adequar a prática às novas exigências da sociedade do conhecimento</p> <p>→ Adquirir competências que contribuam para um melhor desempenho profissional</p>	<p>Seguir o calendário de propostas da ESEPF</p> <p>A marcar mediante a oferta e a disponibilidade de cada um</p>
<b>Pessoal não docente</b>	Frequentar um curso de formação para auxiliares de acção educativa - Cursos Master-D ( anexo nº 6)	<p>→ Proporcionar a aquisição de conhecimentos</p> <p>→ Desenvolver competências ao nível da função que executam</p>	Data a marcar em função do calendário proposto

	Realizar um momento de reflexão mensal orientado pelas supervisoras	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Criar um ambiente de diálogo e troca de informação</li><li>→ Promover a reflexão e avaliação do seu trabalho</li><li>→ Procurar dar resposta às dificuldades apresentadas, através de estratégias adequadas</li></ul>	Primeira quarta-feira de cada mês
--	---	---	-----------------------------------

Após o levantamento das necessidades demonstradas pelos profissionais nas reflexões escritas, vamos convidar alguns **Oradores/ Profissionais da Educação**, a partilharem connosco os seus conhecimentos e experiências, em data a combinar.

“Habitados a reflectir, terão motivações para continuar a aprender e para investigar, reconhecerão a importância das dimensões afectivas e cognitivas do ser humano, agirão melhor em face da mudança e do risco que caracterizam uma sociedade em profunda transformação” (Alarcão, 2001, citado por Sadalla e Prado, 2007)

## **Reflexão Final ...**

### **... Compromisso de Mudança**

Este trabalho que começou com o objectivo de construirmos o Projecto Educativo da nossa instituição, termina com uma prospectiva de construção do mesmo.

Auscultamos as opiniões dos vários intervenientes no processo educativo, para que todos se sintam participantes, e assim estejam motivados para a mudança. É importante que todos sintam que são parte da Instituição e que devem também fazer parte da construção da “Nova Escola”.

Na construção de uma escola reflexiva, é necessário que existam pessoas capazes de adoptar uma postura flexível e como referiu Ana Sadalla, o supervisor tem de ser humilde e mostrar que não há “soluções mágicas”, mas sim uma busca colectiva de caminhos.

Convictas que a vivência profissional está intimamente ligada à vida pessoal, sentimos neste momento uma envolvimento e uma dinâmica que não sentíamos no início deste projecto. O empenho e compromisso, com o nosso trabalho e com a nossa instituição, são nesta altura mais fortes.

“Mas para que esta mudança, realmente exista, ela tem de sustentar-se na assunção, pelos professores, do seu poder e da sua responsabilidade como colectivo profissional docente. Mais ainda. Tem de construir-se com a contribuição de todos os que vivem na escola (alunos, professores, funcionários) e com a escola convivem (pais, comunidade, instituições a ela ligadas).” (Alarcão, 2001)

## Bibliografia

ALARCÃO & TAVARES (2003), *Supervisão da Prática Pedagógica: uma perspectiva de desenvolvimento e aprendizagem*, 2ª edição, Coimbra, edições Almedina

CAETANO, Ana Paula; 2004; *A Complexidade dos Processos de Formação e a Mudança dos Professores*; Porto Editora; Porto

CARVALHO, Adalberto D. e AFONSO, Manuela; 1993, *A Construção do Projecto de Escola*; Porto Editora; Porto

CUNHA, Maria Isabel da; 2006; *Acção Supervisora e Formação Continuada de Professores: uma Ressignificação Necessária; Para onde vão a Orientação e a Supervisão Educacional?*; Papyrus; São Paulo

FORMOSINHO, Júlia, (2002) "A Supervisão na Formação de Professores I- Da sala à escola", *Colecção Infância*, Porto Editora

GONÇALVES, F.R. (2006), "A Auto-Observação e Análise da Relação Educativa", *Colecção Cidine*, Porto Editora

LEITE, Carlinda (e outros), *Projectos Curriculares de Escola e de Turma: conceber, gerir e avaliar*, Porto: edições Asa, 2001

LEITE, C., "A Flexibilização Curricular na Construção de uma Escola mais Democrática e inclusiva". In *Revista da DREN Território Educativo*. Porto nº 7

MOREIRA, Maria Alfredo e ALARCÃO, Isabel; 1997, *A Investigação-Acção como Estratégia de Formação Inicial de Professores Reflexivos; Percursos de Formação e Desenvolvimento Profissional*; Porto Editora; Porto

NEVES, Rui; 2001; *A Supervisão na Conceptualização do Projecto de Formação e Acção Pedagógica (PFAP)*; Actas do I Congresso de Supervisão, Aveiro  
Moreira e Alarcão, 1997

PEDRO, Hermínio e COUCEIRO, Fernanda; 2001; *Formação Inicial de Professores do 1º Ciclo do Ensino Básico: um modelo organizacional de supervisão*; Actas do I Congresso de Supervisão, Aveiro

QUIVY, R., *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, 3ª edição, 2003, Gradiva

RIBEIRO GONÇALVES, F. (2003), "A formação contínua e as posturas de formação auto-dirigida. In *A formação de professores*. Revista ELO. Guimarães: Centro de formação Francisco de Holanda, pp.83-89.

SADALLA, Ana Maria F.A. e PRADO, Guilherme do V.T. ; 2007; *Em busca da construção de uma escola reflexiva: relatando uma parceria entre universidade e escola*; Saber Educar nº 12 Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti

VASCONCELLOS, Celso; 2007; *Competência docente na perspectiva de Paulo Freire*; Revista de Educação AEC nº 143 (Abril, Junho)

## **ANEXOS**

## Anexo nº 1

## Anexo nº 2

## Guião da Entrevista

**Objectivo da Entrevista:** Perceber até que ponto, a direcção está disponível para reflectir e assumir a mudança, participando e dando espaço para romper as “barreiras” existentes

Temas	Objectivos	Questões	Tópicos
Legitimação	Assegurar a realização da entrevista em condições de eficácia	Permissão para a gravação e garantias de confidencialidade	
Modelo de organização de escola	Obter uma caracterização da escola, e uma posição sobre a pertinência do modelo utilizado	Quantas valências têm a instituição; como estão organizadas; relação do pessoal docente e não docente. Como define o papel da sua escola no contexto em que está integrado.	Organização e papel da escola
Funcionamento	Conhecer os recursos humanos, tecnológicos e financeiros, que permitem à escola desenvolver o seu projecto  Compreender a mecânica de aplicação destes recursos	Equipa de gestão: quem faz o quê; pontos fortes e fracos da escola e de cada valência em particular  Como se processa a comunicação entre valências	Gestão dos recursos humanos, financeiros e tecnológicos  Rotinas de trabalho Reuniões de planificação Reuniões para reflexão
Escola reflexiva	Saber se a escola se enquadra no modelo de escola reflexiva	Como são orientados os momentos de reflexão; que objectivos pretendem atingir	Metodologia de organização das reuniões
Projecto Educativo		Como vai ser elaborado o PE; quais os objectivos que pretende atingir; que parcerias que pretende estabelecer, qual a equipa que vai elaborar o PE	Definição de objectivos Parcerias Metodologia de elaboração do projecto

## Anexo nº 3

## Transcrição da entrevista

Data: 2007/10/24

Instituição: Casa Madalena de Canossa

Perguntas	Respostas
Quantas valências têm a instituição?	Três valências, que são Creche, J.I e ATL.
E como é que estão organizadas?  Portanto funciona tudo por anos ou por idades.	Portanto, a creche funciona com 3 salas: 0 anos, 1ano e 2 anos. O jardim-de-infância tem 3 salas: 3 anos, 4 anos e cinco anos. No ATL temos 4 salas, também por anos: 1º ano, 2º, 3º e 4º ano.
Na creche, no jardim e, mesmo no ATL, qual é o pessoal docente que tem?	Na creche tenho duas educadoras, no jardim 3 educadoras e no ATL, 2 educadoras de infância e 1 educadora social.
E na outra sala não tem porquê? Se são quatro salas...	As pessoas que estão têm uma certa formação e também porque não exigem que tenhamos uma educadora por sala.
No jardim-de-infância, além das educadoras têm...	Três auxiliares por sala e estagiárias finalista da ESE Paula Frassinetti , tenho 2 empregadas de limpeza, serviços gerais...
O facto de terem estagiárias no J.I que vantagens é que traz?	Eu acho que é uma mais valia. É muito bom termos estagiarias porque assim andamos sempre actualizadas, porque elas trazem novos saberes, temos formação para as acompanhar, também acho que é sempre um ar novo que chega, que nos ajuda...
Como define o papel da escola, desta escola, desta instituição, no contexto em que está integrado, no mundo de hoje...	As estruturas não são feitas para as exigências de hoje, mas nós tanto ou quanto é possível nós estamos a tentar adaptar...as instalações, aquilo que nos exigem no mundo de hoje. Claro que se fosse feito hoje, não tinham estas estruturas, mas sendo uma instituição centenária temos de ir nos adaptando conforme e penso que neste momento estamos a seguir as leis que vão saindo.
Em relação à equipa de gestão, quem gere esta casa?	Nas valências ou gestão?
A gestão da casa e por valências, a nível pedagógico. Pois a nível de gestão há ...	Há uma direcção, uma coordenadora e há o corpo docente. ...uma coordenadora geral para as 3 valências. Em cada valência há mais ou menos uma responsável que orienta as

<p>Portanto em cada valência há uma pessoa responsável, e para gerir o material, as reuniões, a parte pedagógica é a direcção...</p>	<p>estagiárias. Na creche não há muito isso. No ATL já pus também uma pessoa mais responsável, para me fazer chegar aquilo que é preciso, uma pessoa mais responsável para ver o que é preciso.</p> <p>Quem gere, quem planeia as reuniões é a equipa pedagógica, as acções de formação somos nós.</p>
<p>Os recursos financeiros e tecnológicos são geridos por...</p>	<p>É a segurança social, ministério da educação, para o J.I ele apoia também, e pronto a direcção é que gere esse dinheiro, os pais também pagam a sua mensalidade por capitação.</p>
<p>Existe comunicação entre as valências?</p>	<p>A função é para que todas as valências estejam bem e sejam interactivas umas com as outras. Reunião há de vez em quando, gerais. Planeamos o plano de actividades no início do ano, quando fazemos festas, pensamos na festa de natal. São reuniões em conjunto. Tirando isso, às vezes com as pessoas do J.I e com as pessoas do ATL, por valência reunimo-nos quando é preciso.</p>
<p>Portanto com a creche não existe reuniões?</p>	<p>Só em grande grupo. Reconheço que é uma falha. Devemos reunir por valências. Eu agora calendarizei uma vez por mês com o ATL, porque está assim um bocadinho abandonado. Estamos a tentar fazer isso mais assiduamente, uma vez por mês. No jardim as pessoas, as educadoras, corpo docente reúnem-se para planificar, portanto não estou muito preocupada com a planificação, porque sei que elas são obrigadas a fazer essa planificação. A creche, pronto, fica assim um bocadinho de lado, não reúno muito, é só quando é necessário, é só quando é alguma coisa de carácter geral.</p>
<p>Acha importantes (nós vamos dar o exemplo) as reuniões de planificação que acontecem no J.I, serem postas em prática nas outras valências, com alguma periodicidade?</p>	<p>Sim eu acho que no J.I fazemos e não faltamos a isso, porque as estagiarias assim nos obrigam, senão também éramos capazes de deixar correr um bocadinho. Nas outras valências como não tem estagiarias, embora eu sinta que fosse necessário, desleixamo-nos um bocado.</p>
<p>Será que também não tem a ver com quem orienta, por exemplo ao nível da coordenação? Se tivesse calendarizado no início as reuniões para as outras valências, também surgiria?</p>	<p>Devia, eu acho que sim que devia ser feito, para que as coisas funcionem, para as pessoas poderem dizer o mal que acontece, porque há sempre coisas que eu às vezes ignoro e é bom que as pessoas transmitam umas às outras o que vai acontecendo, temos que pensar melhor nisso.</p>

<p>E reunião sem ser para planificar ou preparar eventos, para reflectir sobre alguma coisa, considera importante?</p>	<p>É importante, a nível espiritual nós reunimo-nos duas vezes por ano, todos, para fazer uma reflexão mais a nível espiritual.</p>
<p>Que são obrigatórias ou não?</p>	<p>Por norma são, mas não pode ser toda a gente, porque as crianças não podem ficar abandonadas, ora umas, ora outras vão à reunião. É mais ou menos obrigatório que as pessoas vão. Convidamos sempre uma pessoa para nos vir falar. No ATL, por exemplo a reunião que nós fazemos, não é uma reunião para planificar nada, é uma reunião para ver como as coisas estão a correr. Para irmos ao encontro de coisas que muitas vezes falham e que se vem a saber passado muito tempo, no ultimo período. Assim cada mês, reunimo-nos para nos informarmos, às vezes uma educadora ouve uma reclamação de uma criança que não é da sala dela, e assim nós tentamos resolver aquilo que vai acontecendo durante o mês.</p>
<p>Há registos das reuniões?</p>	<p>Temos uma crónica, mas não sei se a coordenadora está a fazer ou não. Registos/actas não fazemos. Tudo que acontece devia ser registado.</p>
<p>A actualização acha que passa por quê? Dentro da escola, instituição...</p>	<p>Passa por nós todas, o pessoal docente e não docente, o que às vezes é complicado porque as pessoas não querem andar para a frente. Acham-se bem como estão, não querem evoluir. Ainda agora veio uma formação para as cozinheiras, ótima. As pessoas responderam-me logo que não vou, não vou, eu não posso pegar nelas pelas orelhas. Era das 5 às 8 horas, durante dois meses, mas era só às quartas e sextas-feiras, era um pequeno esforço físico. Continuaram a dizer que não iam. Era gratuito. E agora qualquer dia vão ser postas de lado e vão para a rua, porque é assim. Nós temos que dar formação, elas rejeitam, daqui a nada não podem estar à frente de um serviço.</p>
<p>São obrigadas a ter formação?</p>	<p>A instituição tem que dar formação, quando não querem tem que assinar um papel a dizer que rejeitam a formação. Que é complicado é. Nós queremos dar formação, há pessoas que se acham bem como estão, não querem evoluir e é assim. Mandá-las embora não podemos, a não ser que venha uma lei que realmente isso seja outra coisa. Ou as pessoas pensam de maneira diferente ou não sei.</p>
<p>Qual a equipa que vai elaborar o projecto educativo?</p>	<p>A equipa tem de ser pessoal docente pais e instituição, não é?</p>
<p>Sim. Mas na sua opinião por quantas pessoas deve ser composta essa equipa?</p>	<p>o projecto educativo também entram os pais, não é? Seria uma pessoa de cada valência, um pai, representante de todos, e um membro da direcção</p>

Ao elaborar o PE, que objectivo pretende contemplar?	O nosso objectivo é sempre melhorar a maneira de educar a criança e temos de arranjar novas estratégias para irmos ao encontro mais da criança e da família, que é o nosso objectivo. Portanto temos de actualizar certas coisas que a sociedade assim nos obriga, não é? Nós temos que estar sempre actualizadas.
E na prática, fazer como?	Temos que estudar e ver como é que vamos fazer. Eu faculto o espaço para reuniões e estou disponível. Desde que o projecto educativo tenha a ver com o nosso carisma.
E parcerias com instituições e com museus...	Com a alfândega, podia ser com o museu, Serralves, mas fica longe, não temos transporte. O museu Soares dos Reis quando há eventos também nos avisam. É gratuito e depois temos o museu da Macieirinha, o Palácio. Como estamos aqui na zona é sempre gratuito.
E com outros jardins-de-infância?	Eu sinto essa necessidade, mas também não há abertura da parte dos outros e também o transporte também nos condiciona um bocado. Também podemos procurar outras que estejam abertas a isso. Ainda no outro dia convidamos uma instituição para vir cá e não vieram.

## Anexo nº 4

## Guião das entrevista pessoais

Entrevista_Pessoal Docente	Perguntas
	1.Existem reuniões na Escola?
	2.Se existem, quantas?
	3.Quem participa?
	4.Que assuntos são tratados?
	5.Quem orienta?
	6.Fazem-se registos dessas reuniões?
	7.Fazem reuniões de planificação?
	8.Como caracteriza a sua escola?

## Guião do *Focus Group*

Focus Group_Crianças	Perguntas
	1.O que pensam do vosso A.T.L?
	2.O que gostam mais no vosso A.T.L?
	3.O que gostam menos?
	4.Que ideias propõem para melhorar o vosso A.T.L?

## Anexo nº 5

## Temas para Reflexão

1º Num primeiro momento da nossa intervenção vamos divulgar este projecto realizado no âmbito desta Pós-Graduação, para tentar envolver todos os profissionais na dinâmica proposta. No final desta apresentação iremos pedir uma reflexão escrita na qual conste a opinião pessoal acerca do projecto e possíveis sugestões de trabalho.

2º TAVARES, José, 2000, «Contributos Psicológicos e sociológicos para uma Escola Reflexiva» pg.58-59, *in Escola Reflexiva e Supervisão*, Colecção CIDInE

Com este texto pretendemos pôr as pessoas a pensar a “ESCOLA” como uma realidade viva que não parou no tempo e reflectirmos sobre o nosso contributo pessoal para transformarmos a **nossa** escola.

3º SÁ-CHAVES, Idália e AMARAL, Maria João, 2000 «Supervisão reflexiva. A passagem do Eu solitário ao Eu solidário» pg.81-85 *in Escola Reflexiva e Supervisão*, Colecção CIDInE

Tendo sido referida nas entrevistas com o pessoal docente, a dificuldade de articulação entre valências e a falta de trabalho colaborativo, vamos refletir sobre esta dificuldade com a ajuda deste texto.

4º Alarcão, Isabel, 2001 citado por Prado, Guilherme e Sadalla, Ana Maria, «Em busca de construção de uma escola reflexiva: relatando uma parceria entre universidade e escola» pg.106, *in Saber & Educar* nº12, 2007

Aquando do diagnóstico da situação, apercebêmo-nos de alguma desmotivação das pessoas em relação à organização do contexto de aprendizagem em que trabalham. Como disse a doutora Idália Sá-Chaves no seminário Transgressões do Olhar “Se eu estou lá, o que faço para alterar a situação? Não posso fazer de conta que não aconteceu comigo, porque eu estive lá”. Com este texto pretendemos que criando o hábito da reflexão as pessoas reconheçam a importância deste processo e se sintam mais responsáveis, críticos e com vontade de transformar o seu contexto.

## Anexo nº 6



**Home**

**Porquê escolher-nos?  
Formação para empresas  
Cursos  
A empresa**

**Home / Auxiliar de Educação Infantil**

## **AUXILIAR DE EDUCAÇÃO INFANTIL**



### **A QUEM SE DESTINA?**

A pais que querem ter uma informação actualizada para educar e cuidar dos seus filhos ou a pessoas em geral que se interessem pelo mundo da infância.

Profissionais do mundo infantil que não queiram permanecer presos ao passado: professores, educadores, cuidadores...

Estudantes de cursos universitários como magistério, psicologia, pedagogia, etc., que queiram complementar os seus estudos com formação prática e actual. E que, antes de finalizar os seus estudos universitários, queiram trabalhar a tempo parcial em creches, casas particulares, etc.

### **PARA QUE HABILITA ESTE CURSO?**

Os formandos, após a realização do curso, terão conhecimento das diferentes etapas de maturidade, tanto física como psicológica, da criança. Também poderão desenvolver actividades e métodos de trabalho relacionados com a infância. Por outro lado, terão a formação e as habilitações necessárias para estimular e favorecer o desenvolvimento da comunicação da criança, tanto oral como escrita, musical, plástica, etc.

O formando conhecerá todos os aspectos gerais e específicos directamente relacionados com a Educação Infantil (Psicologia, Fisiologia, Didáctica, Técnicas e Metodologia Educativa).

## REQUISITOS

É um curso que não exige requisitos específicos. Recomendamos que o formando tenha a escolaridade mínima obrigatória concluída.

## METODOLOGÍA

O sistema de Preparação da Master-D assegura a mais completa formação privada de qualidade (curso não subsidiado) de cada um dos nossos formandos, garantida através da acreditação pelo IQF (Instituto para a Qualidade na Formação). Para isso, os formandos têm à sua disposição todos os meios materiais, humanos e técnicos da Master-D:

- Formadores especializados
- Acompanhamento personalizado da sua preparação
- Objectivos individuais
- Atendimento personalizado
- Temas permanentemente actualizados pelos formadores especialistas
- Material complementar

Um sistema inovador criado à medida do formando, uma formação aberta que otimiza o processo de aprendizagem com o apoio constante do formador, utilizando os meios de comunicação mais sofisticados e eficazes.

## ► PEDIDO DE INFORMAÇÃO

Nome\*:

Apelidos\*:

Concelho\*:

Distrito\*:

C.P.\*:

\*Formato exemplo: 1700-087

Morada\*:

Telefone\*:

E-Mail\*:

Habilitações\*:

Idade\*:

Trabalha?\*:  Sim  Não

Como tomou conhecimento desta página?

.:Como tomou...?:

Observações:



Li e aceito a [Política de Privacidade](#) de Masterd.pt



**AVISO:** Os campos assinalados com \* (asterisco) são de preenchimento  
[Home](#) | [Privacidade](#) | [E-mail](#)

Outras páginas web da Master-D: [Pangea Lingua](#) | [elbuscadordecursos.com](#) | [cursoenergiasolar.com](#) | [cursosoposicionesbombero.com](#)

Master-D, S.A. © 2007  
Rua 5 de Outubro, Nº 139/143 · 4100 - 175 · PORTO  
Campo Grande, 5-A · 1700-087 · LISBOA