

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE CIDADE TIRADENTES EXTENSÃO CEU
ALTO ALEGRE**

Curso Técnico em Administração

**POLÍTICAS INCLUSIVAS NA GESTÃO DO ENSINO REGULAR PARA ALUNOS
COM DEFICIÊNCIAS**

Arthur Souza Alves De Oliveira

Beatriz Alves Bezerra

Henry Mamani Copa

Isabelly De Carvalho Gonçalves

Luís Alexsander Do Nascimento Brito

Thamires Ferreira De Sousa

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo oferecer uma melhor qualidade de ensino-aprendizagem para alunos com deficiências em instituições de ensino regular. Destaca-se a importância da gestão escolar, da capacitação de professores e dos desafios enfrentados para tornar a escola inclusiva. É analisado as estratégias de gestão, ressaltando a necessidade de um perfil docente com desenvolvimento profissional contínuo, engajamento, equilíbrio emocional e capacidade de trabalho em equipe. No contexto da inclusão, é destacado o papel essencial da coordenação na implementação de políticas inclusivas, desde a estrutura física das escolas até a adaptação de métodos pedagógicos. A pesquisa de campo realizada, visa compreender o nível de conhecimento e percepção sobre políticas de inclusão para pessoas com deficiência nas escolas. Os resultados indicam que, embora muitos tenham alguma consciência sobre o tema, há um entendimento de que é preciso

melhorar os métodos de ensino para se ter uma inclusão escolar adequada. Apesar dos avanços, ainda há desafios significativos a serem superados para que a educação inclusiva seja eficaz. Para mitigar os problemas, são necessários investimentos contínuos em formação de professores, parcerias com empresas especializadas, programas de mentoria e avaliações regulares das instalações escolares. Além disso, é crucial manter o tema em discussão para garantir visibilidade e melhorar a qualidade do ensino para todos.

Palavras-chave: Educação Inclusiva; Políticas de Inclusão; Qualidade do Ensino; Desafios Educacionais.

Abstract: This study aims to provide a better quality of teaching and learning for students with disabilities in regular educational institutions. It highlights the importance of school management, teacher training, and the challenges faced in making schools inclusive. Management strategies are analyzed, emphasizing the need for a teaching profile that includes continuous professional development, engagement, emotional balance, and teamwork capability. In the context of inclusion, the essential role of coordination in implementing inclusive policies is highlighted, ranging from the physical structure of schools to the adaptation of teaching methods. The conducted field research aims to understand the level of knowledge and perception regarding inclusion policies for people with disabilities in schools. The results indicate that, although many have some awareness of the topic, there is an understanding that teaching methods need to be improved for proper school inclusion. Despite advancements, significant challenges remain to make inclusive education effective. To address these issues, continuous investment in teacher training, partnerships with specialized companies, mentorship programs, and regular evaluations of school facilities are necessary. Additionally, it is crucial to keep this topic under discussion to ensure visibility and improve the quality of education for all.

Keywords: Inclusive Education; Inclusion Policies; Teaching Quality; Educational Challenge

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo identificar e implementar estratégias eficazes para a inclusão de alunos com deficiência em instituições de ensino regular. Destacam-se a capacitação de educadores, mudanças culturais e adaptação de atividades como pontos-chave para melhorar a qualidade do ensino-aprendizagem desses alunos. A necessidade de preparar todos os alunos para um mercado de trabalho diversificado e garantir uma educação de qualidade para todos justifica este estudo. O problema de pesquisa centra-se em como as instituições educacionais podem superar barreiras físicas e sociais para criar um ambiente inclusivo. A pesquisa aborda a história da inclusão no Brasil, a legislação brasileira sobre a formação de professores e o papel das secretarias de educação na criação e aplicação de políticas

inclusivas. Busca-se fornecer uma visão geral das ações necessárias para promover a inclusão e melhorar a qualidade do ensino.

Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec de Cidade Tiradentes - Extensão Ceu Alto Alegre - arthur.oliveira165@etec.sp.gov.br

Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec de Cidade Tiradentes - Extensão Ceu Alto Alegre - beatriz.bezerra38@etec.sp.gov.br

Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec de Cidade Tiradentes - Extensão Ceu Alto Alegre - henry.copa@etec.sp.gov.br

Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec de Cidade Tiradentes - Extensão Ceu Alto Alegre - isabelly.goncalves5@etec.sp.gov.br

Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec de Cidade Tiradentes - Extensão Ceu Alto Alegre - luis.brito28@etec.sp.gov.br

Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec de Cidade Tiradentes - Extensão Ceu Alto Alegre - thamires.sousa01@etec.sp.gov.br

2. METODOLOGIA

Para a elaboração deste trabalho de conclusão de curso, foram utilizadas pesquisas bibliográficas através de livros, artigos científicos e documentais, buscando fontes confiáveis em sites e documentos que nos auxiliaram. Além disso, foi realizada uma pesquisa exploratória para identificar padrões e ideias que direcionaram o desenvolvimento do estudo.

Foi conduzida uma pesquisa quantitativa, com a divulgação de um questionário contendo perguntas fechadas de múltipla escolha. O questionário foi respondido por 52 participantes, e os dados coletados foram analisados para compreender o nível de conhecimento e percepção sobre políticas de inclusão para pessoas com deficiência nas escolas.

3. GESTÃO ESCOLAR

3.1 Estratégias De Gestão Aplicáveis Nas Instituições De Ensino

Gestão estratégica de pessoas

Gestão estratégica de pessoas é uma abordagem usada por RH e lideranças para desenvolver empregados alinhados aos interesses do negócio. Vai além do relacionamento tradicional do RH, abrangendo áreas administrativas, de negócios e

tecnológicas. O objetivo é aumentar a satisfação no trabalho, motivar equipes e alcançar melhores resultados.

A organização aprende por meio das pessoas que a constituem. Somente se desenvolve a partir do desenvolvimento de seus funcionários e colaboradores. Entre os vários recursos organizacionais, os únicos capazes de autodireção e de desenvolvimento são os recursos humanos. (CHIAVENATO, 2016, p.152).

Gestão estratégica institucional

É um conjunto de atividades dirigidas à utilização eficiente e eficaz da administração Institucional, no sentido de alcançar um ou mais objetivos da Gestão.

Perfil dos docentes:

Desenvolvimento profissional e conhecimentos técnicos

É importante o profissional já possuir um conhecimento técnico abrangente e especializado na sua área técnica a partir do momento que entra na equipe dos docentes, para que essa bagagem de sabedoria possa não apenas entregar um conteúdo de aprendizagem de qualidade excepcional, como também os auxilie no seu desenvolvimento profissional dentro da instituição.

Onde esse desenvolvimento desejado pode ser alcançado através de cursos especializados fornecidos pela própria instituição ou por terceiros. Esta capacitação deve ser voltada principalmente para a ampliação da capacidade de adaptação do professor em relação as metodologias de ensino de acordo com a realidade de cada tipo de aluno para atender suas necessidades. Sempre mantendo atualizado todos os métodos de acordo com o mercado, assim mantendo uma formação contínua dos professores.

Técnicas de engajamento

Saber técnicas de engajamento na sala de aula nas atividades e dinâmicas propostas não apenas influencia na melhora da aprendizagem e formação acadêmica do aluno, como também ajuda a gerar uma maior sensação de inclusão do estudante sendo ele deficiente ou não, assim os motivando nas suas interações e estudos dentro da instituição (Rede inspira educadores 2021, Faz educação 2022).

Equilíbrio emocional

Para que o professor possa trabalhar com os seus alunos, é preciso que primeiramente tenha consciência de suas próprias emoções e saiba geri-las adequadamente, sendo assim é primordial que possua habilidade do equilíbrio emocional nas suas atividades de ensino, pois dessa maneira pode promover melhores resultados, aumentar a capacidade para lidar com as tensões vivenciadas na escola, promovendo um ambiente mais harmônico, assim como melhora as competências de relacionamento interpessoal (Construir Notícias 2024).

Trabalho em equipe

A importância da colaboração entre equipes nas empresas serve da mesma forma com a gestão institucional de ensino, onde temos a troca de ideias de diretores, coordenadores e professores, com ambos em análises conjuntas é fundamental para alcançar as metas desejadas, resolver desafios, promovendo a criatividade de equipe e seus relacionamentos internos (Quero bolsa 2023).

Supervisão

Com essa boa comunicação interna dos colaboradores estimulada pelas estratégias de gestão da instituição aumentam a eficiência e eficácia dos responsáveis de supervisionar os subordinados e processos de organização da instituição. Sendo indispensável para manter um padrão de qualidade de ensino, redução de erros e falhas e aumento da produtividade (Pontotel, 2024).

Avaliação/ Feedback

A avaliação do cliente diante da empresa é mais do que comprar um produto ou serviço de qualidade, com preço bom, pois também querem ser bem atendidos e ter uma boa relação com a marca que tenha convicção do seu propósito e diferenciação no mercado. Com esse entre outros propósitos são indispensáveis o feedback do cliente para melhorias dentro da instituição se certificando que estão indo rumo aos objetivos traçados (ATS Informática 2024).

Correções e aprimoramentos

Ao receber um feedback negativo sobre a instituição, docentes ou até mesmo direcionado aos gestores é importante refletir e analisar cuidadosamente as informações passadas e analisar o que pode ser melhorado dentro do alcance financeiro da gestão e alinhar essas soluções aos objetivos da direção. Com esse método conseguindo estar sempre em constante crescimento através da avaliação dos alunos e responsáveis (VAZ, 2023).

3.2 Papel Da Coordenação Em Uma Instituição Regular De Ensino

A direção é um elemento essencial para o desenvolvimento de políticas inclusivas no ensino regular, pois qualquer decisão a ser tomada deve passar por ela, para se averiguar a viabilidade e assim ser aprovada.

Salienta-se que para implantar a educação inclusiva envolve vários níveis do sistema administrativo como: secretarias de educação, políticas públicas, organização das escolas, procedimentos didáticos em sala de aula, entre outros.

A inclusão, por sua vez causa mudança de perspectiva educacional, pois não se limita a ajudar somente os alunos que apresentam dificuldade na escola, mas apoia a todos, os professores, alunos, administrativo, com o intuito de obtenção do sucesso educativo geral, segundo Brito et al. (2021, p.7)

“É destacada a importância que um gestor tem em aplicar e buscar ferramentas necessárias para que ocorra uma melhor inclusão. E reforçado a importância de um suporte aos educadores e gestores para o benefício da inclusão”, segundo o MEC (2004 apud CAVALCANTI, 2014, p.2).

Um componente principal para realizar a inclusão é a coordenação, visto que é ela quem se encarrega de promovê-la, desenvolvê-la e implementá-la; criando ambientes seguros e confortáveis para o pleno funcionamento das políticas idealizadas dentro das viabilidades. Além disso, faz a conexão e comunicação das decisões internas tomadas aos outros funcionários.

É importante que o procedimento de acesso ao sistema de suporte disponível seja regulamentado pela escola, para evitar que o professor tenha que buscar ajuda apenas por iniciativa própria. A busca por iniciativa própria sobrecarrega o professor e deixa sem suporte o professor que não tem essa iniciativa. No primeiro caso, se fortalece a cultura de que a busca de soluções para problemas no ensino não é responsabilidade da gestão da escola, enquanto no segundo, penaliza o processo de aprendizagem e o alcance dos objetivos reais da educação. (MEC, 2004 apud CAVALCANTI, 2014, p.2).

É fundamental que a equipe pedagógica envolva todos os funcionários e membros da equipe escolar para que o processo de inclusão tenha um resultado satisfatório. É o diretor quem busca inovações e mudanças nas políticas já criadas da escola, ele organiza palestras e reuniões pedagógicas, desenvolve ações ligadas à acessibilidade universal, identifica e realiza as adaptações curriculares. “Docentes, diretores e funcionários apresentam papéis específicos, mas precisam agir coletivamente para que a inclusão escolar seja efetivada nas escolas” (SANT’ANA, 2005, p. 228 apud. TEZANI, 2009).

Administradores locais e diretores de escolas podem ter um papel significativo Quanto a fazer com que as escolas respondam mais às crianças com necessidades educacionais especiais desde que a eles sejam fornecidos a devida autonomia e adequado treinamento para que possam fazê-lo. (...) Uma administração escolar bem sucedida depende de um envolvimento ativo e reativo de professores do pessoal e do desenvolvimento de cooperação efetiva de trabalho em grupo no sentido de atender as necessidades dos estudantes (UNESCO,P.143 apud CAVALCANTI, 2014, p.6).

Para o bom funcionamento e um futuro bem-sucedido à gestão e educação inclusiva no país, será necessário haver um esforço coletivo e um estreitamento de laços entre as famílias, gestores, educadores e poder público, por um só objetivo: a de garantir educação de melhor qualidade para todos igualmente.

3.3 Desafios Enfrentados Para Se Tornar Uma Escola Inclusiva

Tornar uma escola inclusiva é um desafio complexo que envolve numerosos obstáculos a serem superados. É necessário um planejamento cuidadoso e mudança de mentalidade e dos padrões existentes nas escolas, garantindo que todos nesse ambiente compreendam e valorizem a diversidade.

O papel do diretor em provocar as mudanças necessárias do sistema em cada nível – o setor escolar central, a escola e cada turma – é essencialmente um papel de facilitação. A mudança não pode ser legislada ou obrigada a existir. O medo da mudança não pode ser ignorado. O diretor pode ajudar os outros a encararem o medo, encorajar as tentativas de novos comportamentos e reforçar os esforços rumo ao objetivo da inclusão. (SAGE, 1999, p. 135. apud. TEZANI, 2009, p. 3).

É essencial investir em uma infraestrutura adequada o que engloba: rampas de acesso, banheiros adaptados, materiais didáticos acessíveis, entre outros recursos. A equipe pedagógica responsável pela educação e que atua nas instituições precisa ser capacitada para lidar com os alunos deficientes, oferecendo suportes pedagógicos e

emocionais. Entretanto profissionais da educação especial são escassos, em visto quantitativo.

Para mudar o quadro atual das escolas frente à educação inclusiva, é necessária uma equipe preparada tecnicamente para acolher os alunos que dependem desse tipo de educação. Apoio médico e psicológico, materiais didáticos e espaço físico adequados e, tão relevante quanto isso, professores preparados para lidar com as diferentes necessidades dos alunos dentro de sala de aula, principalmente os alunos com deficiência (HOFFMANN, 2004. apud. ALMEIDA; SANTOS; RODRIGUES, 2019, p. 2)

É necessário estar sempre em contato com os pais/responsáveis dos alunos deficientes garantindo a participação e apoio aos planejamentos realizados, o que requer um diálogo sincero e transparente da direção para com os pais/responsáveis desses estudantes.

A maioria das escolas regulares não sabe lidar com as competências dos alunos deficientes, uma vez que é obrigatório que esses alunos frequentem a instituição, deve-se oferecer um atendimento educacional especializado ou complementar em horário oposto às aulas a esses alunos. Não é os inserindo no cotidiano escolar de um aluno regular, onde eles têm que se moldarem e se adaptarem a esse ambiente, que eles irão desenvolver ainda mais seus conhecimentos/aprendizados.

Os benefícios da educação inclusiva são inegáveis, visto que promovem o respeito à diversidade e proporcionam oportunidades iguais para que todos os alunos alcancem seu pleno potencial.

Dentre todos os desafios apresentados acima, vale ressaltar que o governo reconhece a importância que essas pessoas têm para a sociedade e foram formadas datas para homenagear as pessoas com deficiência. Logo temos o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência instituído pela Lei nº 11.133/2005 com o objetivo de conscientizar sobre a importância do desenvolvimento de meios de inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e O Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, comemorado em 3 de dezembro, foi criado em 1992 pela resolução nº 47/3 da Assembleia Geral das Nações Unidas.

3.4 Vantagens E Desvantagens De Uma Instituição Inclusiva Para Pessoas Deficientes

Vantagens

Uma instituição inclusiva para pessoas com deficiência (PCDs) proporciona diversos benefícios, como um ambiente educacional diversificado que promove o respeito e a consciência sobre as diferenças humanas. A convivência em um ambiente regular, onde alunos têm contato direto com pessoas com deficiência (PCDs), desperta empatia, o respeito e a conscientização.

É favorecendo a quebra de preconceitos sociais, bem como estimula a aprendizagem de modo mais colaborativo. Além do mais, os estudantes com necessidades especiais passam a se sentir acolhidos e motivados a desenvolver seu potencial ao máximo_ (SAS, 2022).

Para que a inclusão nas instituições ocorra de maneira eficaz, é fundamental que todos – professores, alunos e a própria instituição – trabalhem juntos, colocando o respeito e a empatia em primeiro lugar. A prática da empatia, que envolve colocar-se no lugar do outro, é essencial para entender que todos são iguais, independentemente de serem pessoas com deficiência (PCDs). Os benefícios de uma instituição inclusiva superam os desafios enfrentados durante o processo de sua implementação. Um dos maiores benefícios da inclusão escolar é preparar melhor os alunos para a vida profissional e social, incentivando a prática da inclusão não apenas na escola, mas também no ambiente de trabalho e na vida em sociedade.

Desvantagens

Incluir pessoas com deficiência nas instituições pode proporcionar uma variedade de benefícios, mas também pode apresentar alguns desafios. Os professores, principais agentes dessa transformação, são também os que lidam com esses desafios diariamente em sala de aula. Isso porque recebem alunos com diferentes níveis de desenvolvimento, assim como transtornos e deficiências graves_ (Neurosaber, 2021)

Incluir e envolver todos os alunos nas atividades escolares pode ser um desafio, especialmente porque muitas escolas não estão preparadas para lidar com alunos com deficiência. A falta de professores com a formação e conhecimentos necessários para atender pessoas com deficiência (PCDs) é um problema significativo. Nesses casos, a presença de um assistente de ensino pode ser uma solução temporária eficaz, enquanto se busca a contratação de novos professores devidamente

capacitados. Além disso, são necessárias instalações adequadas para pessoas com deficiência (PCDs), mas a falta de financiamento resulta em custos elevados que muitas instituições não conseguem suportar. A escassez de recursos é uma desvantagem comum enfrentada por muitas escolas.

De acordo com (Lemos e Tereza, 2023) São 47.933 instituições de ensino que não possuem qualquer tipo de item de acessibilidade, como: rampas, corrimões, elevadores, pisos táteis ou sinais sonoros. Esse número corresponde a 26,9% do total de escolas brasileiras. Portanto, as maiores dificuldades que podem surgir na admissão de pessoas com deficiência nas instituições são a falta de recursos e a falta de experiências dos educadores.

4. CAPACITAÇÃO DE PROFESSORES PARA A EDUCAÇÃO INCLUSIVA

4.1 Conceitos Sobre Treinamento E Desenvolvimento

Treinamento e desenvolvimento são duas formas aplicadas, de maneiras diferentes em uma organização, mas que se caracterizam no objetivo de serem efetivadas de acordo com a necessidade da organização e do cenário em que ela se encontra.

O treinamento é um processo educacional de curto prazo que utiliza procedimentos sistemáticos e organizados pelos quais as pessoas de nível não gerencial aprendem conhecimentos e habilidades técnicas para um propósito definido. Por outro lado, o desenvolvimento é um processo educacional de longo prazo que utiliza procedimento sistemático e organizado pelo qual o pessoal gerencial aprende conhecimentos conceptuais e teóricos para propósitos genéricos (STEINMETZ, 1969 apud CHIAVENATO, 2016, p.40).

O treinamento pode ser um recurso utilizado primeiramente aos docentes, como forma de especialização no ensino aprendizagem a Pessoa com Deficiência (PCDs), podendo ser feito através de contratos com organizações especializadas, no intuito de atender e melhorar o ensino aos alunos.

O treinamento é um processo educacional sistematizado e organizado, para que pessoas adquiram saberes e conhecimentos específicos “no sentido usado em administração, treinamento envolve a transmissão de conhecimentos específicos relativos ao trabalho, atitudes diante de aspectos da organização, da tarefa e do ambiente, e desenvolvimento de habilidades” (CHIAVENATO, 2016, p.41).

Já o desenvolvimento, será aplicado em todo o sistema educacional, para que haja mudanças efetivas, como é destacado por Chiavenato (2016), o conceito de desenvolvimento está ligado a capacidade adaptativa das organizações a mudanças, pelo fato de o mundo moderno caracterizar-se por mudanças rápidas e constantes por

progressão, as mudanças sociais e políticas influenciam o funcionamento e êxito de empresas e organizações. Essa necessidade pode ser externa e interna; sendo a externa, as mudanças de valores da sociedade e novas tecnologias, oportunidades e limitações do contexto social e político, onde afetará diretamente a organização como um todo. E a interna, onde se cria a necessidade de mudança estrutural e comportamental de acordo com os interesses dos participantes e necessidades da organização

Com esses conceitos, fica evidente a importância e necessidade de ter treinamentos aos docentes, porém, precisa haver toda uma mudança na política organizacional do ensino regular para que seja mais inclusivo e eficiente.

4.2 História Da Formação De Professores

A história da formação de professores para a educação inclusiva no ensino regular brasileiro ocorreu de forma lenta, onde só eram aplicadas ações inclusivas em instituições especializadas, a partir dos anos 60, no século XX. (ALMEIDA, 2006 apud MONTIJO, 2018, p.20)

Foi tradicionalmente criada para atender crianças e adolescentes com deficiência mental, visual, auditiva, física e motor, além daqueles que apresentam condutas típicas de síndromes e quadros psicológicos, neurológicos e psiquiátricos, bem como aqueles que apresentam altas habilidades e superdotação. (ALMEIDA, 2006 apud MONTIJO, 2018, p.20).

Nos anos 70, um marco para o começo da formação de profissionais no ensino regular foi a criação do Centro Nacional de Educação Especial (CENESP), com o objetivo de normalizar e difundir as políticas inclusivas na sociedade, onde ainda era feita de forma errônea; onde muitas pessoas ainda tinham ideias erradas, segundo Montijo (2018) as pessoas viam a educação especial como substituto do ensino regular e exclusivo para portadores de necessidades especiais

Ocorreu um marco na educação inclusiva em 1994, na Conferência de Salamanca, na Espanha, de acordo com Montijo (2018), onde foi estipulada a ideia de junção da educação especial e do ensino regular; agora pessoas que se encaixavam como portadoras de necessidades especiais iriam estudar em conjunto com os demais alunos do sistema de ensino.

Em 1996, é sancionada as Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), com capítulos dedicados especificamente a educação especial, onde também a capacitação de professores pode ter um maior apoio e suporte para que seja aplicada (SANTOS, 2020).

Sistemas de ensino devem assegurar professores capacitados para oferecer uma educação de qualidade com currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos que atendam às necessidades destes educandos (BRASIL, 1996 apud SANTOS, 2020, p.1).

Onde a educação inclusiva teve uma visibilidade maior, trazendo aos professores recursos e materiais dedicados a esses alunos, onde eles são capacitados para aplicar seus métodos de ensinosa todos, em nível superior e regular.

4.3 Educação Especial E Inclusiva No Brasil

A inclusão escolar, com foco na educação inclusiva, a partir da década de 90, tem se desenvolvido no Brasil, como um movimento complexo, que inclui a luta social das pessoas com deficiência, bem como de seus familiares, por direitos básicos.

Em 1990, o Brasil participou da Conferência Mundial sobre Educação para Todos, em Jomtien - Tailândia -, e coube ao país, como signatário da Declaração Mundial sobre Educação para Todos, a responsabilidade de garantir a universalização do direito à Educação. Desse compromisso decorreu a elaboração do Plano Decenal de Educação para Todos, concluído em 1993, que tinha como objetivo garantir, até o final de sua vigência, a todos os brasileiros "conteúdos mínimos de aprendizagem que atendam necessidades elementares da vida" (BRASIL, 1993, pág. 13).

Apesar dos desafios, é fundamental propor melhorias que beneficiem educadores, famílias e estudantes, incluindo uma equipe de suporte dedicada ao acompanhamento e adaptação da estrutura e dos métodos pedagógicos, além de investimento em formação contínua dos profissionais.

A inclusão educacional é um projeto em constante mudança e transformação, que exige do Poder Público, absoluto respeito às diferenças individuais dos alunos e a responsabilidade quanto à oferta e manutenção dos serviços mais apropriados ao seu atendimento (MATISKEI, 2004 apud MIRANDA, 2019, p.10).

Com base no processo de ensino-aprendizagem, é vantajoso para a instituição educacional estabelecer parcerias com a família e a equipe pedagógica. A mediação que o professor desempenha, é um papel fundamental em todo o processo educativo.

FERREIRA (2006, apud VITALIAN 2012, p.7) “destaca que o professor que atende ao perfil inclusivo deve conhecer as características individuais de cada aluno para poder planejar aulas que levem em conta tais condições.”

“Este conhecimento, no entanto, não deve se limitar ao diagnóstico clínico desses alunos e sim ter a percepção de suas potencialidades educacionais” (BEYER, 2005 apud VITALIAN, 2012, p.7).

4.4 Legislação E Diretrizes Para Formação De Professores

O desenvolvimento dos alunos é diretamente influenciado pela formação recebida pelos professores, como afirma Libâneo (1998). Segundo Pletsch (1999 apud BRAIBANT, 2003, p. 37), “a aquisição de competências e habilidades pelo aluno com necessidades especiais tem no professor o indispensável apoio e a orientação segura para o seu desenvolvimento”.

É fundamental ressaltar a importância da reflexão crítica em equipe para criar condições favoráveis à implementação da educação inclusiva, conforme destacado por Ainscow (1997).

A diversidade regional e socioeconômica do Brasil impacta diretamente na formação dos professores, sendo um aspecto crucial a ser considerado nos investimentos necessários para disseminação do conhecimento acadêmico (GATTI, 1996).

A legislação brasileira, incluindo o Decreto n.º 3298 de 1999 e a Portaria n.º 1793/94, exige a inclusão de disciplinas voltadas para a educação inclusiva nos cursos de formação de professores (DECRETO n.º 3298, 1999).

Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. (PLANALTO, 1999)

No entanto, Gatti (1996) ressalta que poucos cursos de Pedagogia oferecem conteúdos específicos nessa área, refletindo uma carência na formação dos profissionais da educação.

No que concerne à formação de professores, é necessária uma verdadeira revolução nas estruturas institucionais formativas e nos currículos da

formação. A fragmentação formativa é clara. É preciso integrar essa formação em currículos articulados e voltados a esse objetivo precípua. (GATTI, 1996)

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) reconhece a importância da formação de professores especializados para atender pessoas com necessidades especiais (LDB, 1996). Segundo Bueno (1999a, 2001), o modelo inclusivo requer a formação de dois tipos de professores: generalistas, capacitados para classes regulares, e especialistas, com conhecimento específico em necessidades educacionais especiais.

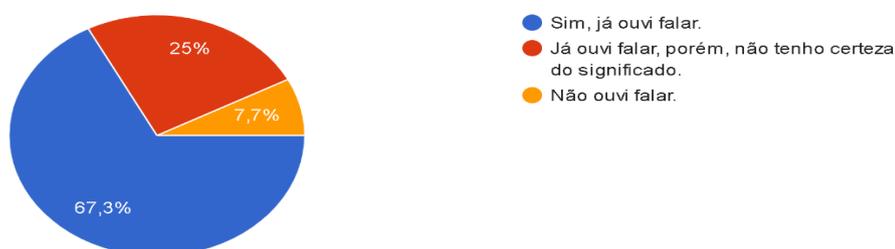
O modelo inclusivo requereria a formação de dois tipos de professores: a) os chamados generalistas, que seriam responsáveis pelas classes regulares e capacitados com um mínimo de conhecimento e prática sobre a diversidade do alunado; b) os professores especialistas, capacitados em diferentes necessidades educacionais especiais e responsáveis para oferecer o necessário suporte, orientação e capacitação aos professores do ensino regular visando à inclusão, ou para atuar diretamente com alunos em classes especiais, salas de recurso5 , etc. (PLETSCH, 1999 apud BUENO, 1999a, 2001, p.9)

Assim, a legislação brasileira reconhece a importância da formação de professores especializados e a necessidade de integração entre professores da Educação Especial e da educação regular para efetivar a educação inclusiva no país. No entanto, é crucial superar concepções preconceituosas e investir em modelos de formação que promovam a verdadeira inclusão na educação brasileira.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO

Você já ouviu falar sobre políticas de inclusão para pessoas com deficiência nas escolas?

52 respostas

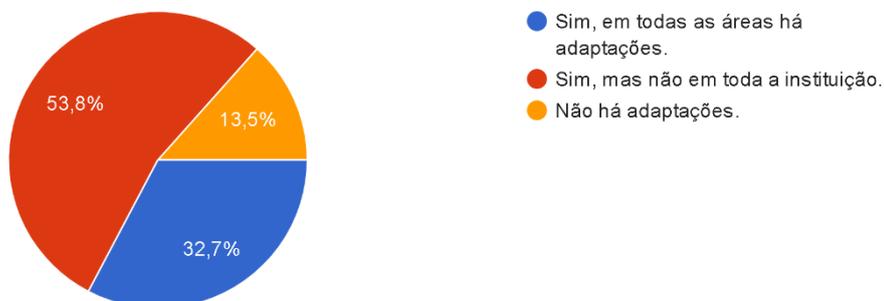


O gráfico revela que 67,3% dos entrevistados demonstraram ter conhecimento prévio. Esse dado reflete uma conscientização crescente sobre a importância da inclusão educacional. A alta porcentagem de respondentes familiarizados com o tema indica uma maior visibilidade e reconhecimento das políticas de inclusão, sugerindo uma

evolução positiva na compreensão e aceitação da diversidade nas instituições.

Na instituição onde você trabalha ou estuda, há adaptações na estrutura física para pessoas com deficiência?

52 respostas



O resultado indica que a maioria dos entrevistados (53,8%) percebe a existência de adaptações físicas nas escolas, mas ressaltam que estas não são totalmente eficazes.

Os profissionais de ensino realizam treinamentos específicos para trabalhar com alunos deficientes?

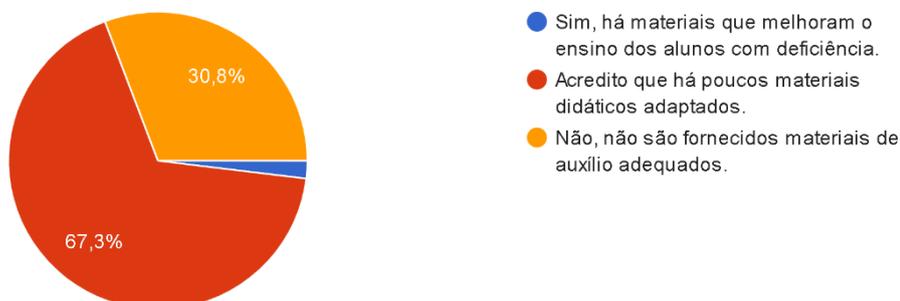
52 respostas



44,2% afirmam que os profissionais recebem apenas práticas tradicionais de ensino, conforme evidenciado por um estudo realizado por Maria Clara Andrade, e Beatriz Araújo, em 2023, com base em dados coletados de 2012 a 2022. O estudo aponta que "94% dos professores não têm formação para lidar com alunos com deficiência (Grupo Terra)."

Você acha que há materiais didáticos adequados para o ensino adaptado a alunos com deficiência na escola?

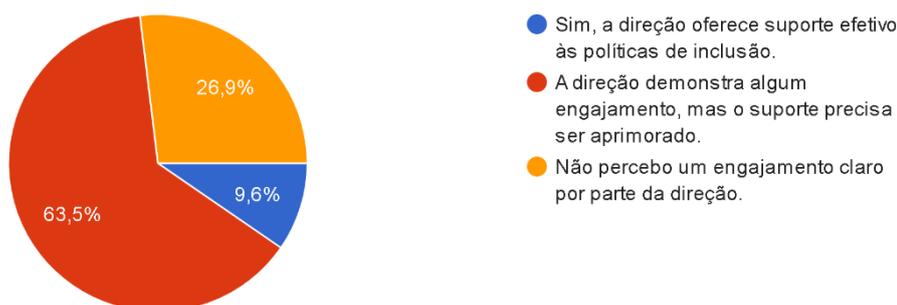
52 respostas



67,3% dos entrevistados observaram uma escassez de materiais didáticos adaptados para estudantes deficientes, enquanto 30,8% indicaram a falta total desses materiais. Apenas 1,9% perceberam uma disponibilidade adequada desses recursos. Esses resultados ressaltam a necessidade de ações por parte das instituições educacionais e do governo para melhorar a oferta de materiais didáticos adaptados.

Na sua opinião, a direção da instituição demonstra engajamento e apoio às políticas de inclusão de pessoas com deficiência?

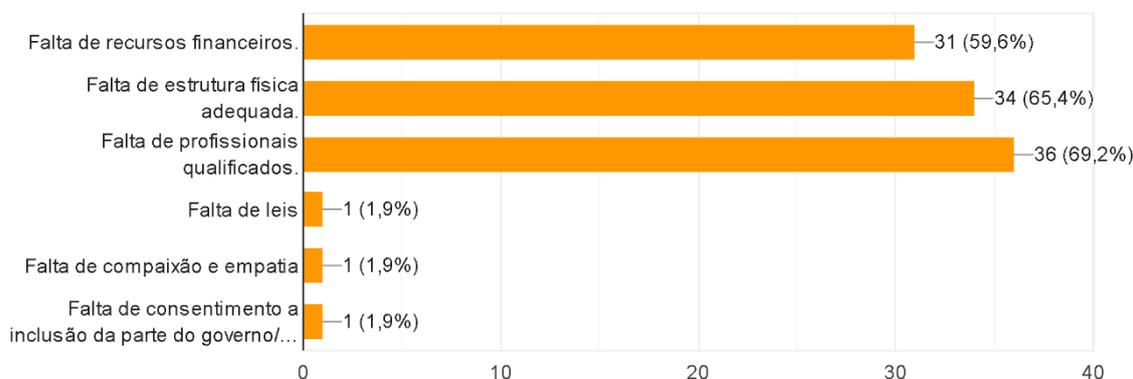
52 respostas



Apenas 9,6% dos entrevistados afirmaram que suas instituições oferecem apoio efetivo à inclusão de alunos com deficiência, o que sugere uma preocupação limitada com essa questão. Enquanto isso, 63,5% acreditam que o suporte oferecido pode ser aprimorado, destacando a necessidade de mais esforços para promover a educação inclusiva.

Qual é o maior desafio enfrentado por uma instituição inclusiva, na sua opinião?

52 respostas



O gráfico ilustra a complexidade dos desafios enfrentados na educação de estudantes com deficiência, destacando a necessidade de abordagens abrangentes para superar esses obstáculos, conforme revelado pelos resultados anteriores.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou aprimorar a qualidade da educação para alunos com deficiências em escolas regulares. Embora tenhamos observado progressos, ainda há desafios significativos a serem superados para alcançar uma verdadeira inclusão educacional.

As contribuições ao meio acadêmico incluem observações sobre a eficácia das práticas atuais de inclusão, identificação de lacunas na formação de professores e sugestões para aprimorar as políticas de inclusão nas escolas. No entanto, é importante reconhecer os limites deste estudo, especialmente em termos de alcance e generalização dos resultados.

Recomenda-se investimentos contínuos em formação de professores, parcerias com empresas especializadas e avaliações regulares das instalações escolares para abordar essas lacunas e promover uma educação mais inclusiva.

Em síntese, embora haja desafios a serem enfrentados, acredita-se que, com o compromisso adequado e o apoio contínuo, seja possível alcançar uma educação verdadeiramente inclusiva, garantindo que todos os alunos tenham acesso a uma educação de qualidade, independentemente de suas necessidades.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ana Cláudia Carvalho de; SANTOS, Cláudio Gouvêa dos; RODRIGUES, Thalita. Educação Inclusiva E Seus Desafios: Um Estudo De Caso. ABRAPEC. Disponível em: <https://abrapec.com/enpec/xii-enpec/anais/resumos/1/R1705-1.pdf>. Acesso em: 27 de mai. de 2024.

ANDRADE, Maria Clara; ARAÚJO, Beatriz. 94% dos professores não têm formação para lidar com alunos com deficiência. Terra. 2023. Disponível em <https://www.terra.com.br/noticias/educacao/educar-para-incluir/94-dos-professores-nao-tem-formacao-para-lidar-com-alunos-com-deficiencia,5d4213e256ec2b1bd3204e649b0f49a9sqswjtji.html>. Acesso em: 6 de jun. de 2024.

ATS ESPECIALISTA EM PME. Como a avaliação do cliente pode fazer uma empresa crescer. Belo Horizonte - MG. Disponível em: <https://atsinformatica.com.br/blog/como-avaliacao-do-cliente-faz-empresa-crescer/>. Acesso em: 19 de mai. 2024.

BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE. 21/9 – Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência, 2013. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/21-9-dia-nacional-de-luta-da-pessoa-com-deficiencia-2/>. Acesso em: 6 de jun. 2024.

BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE. Soluções transformadoras para o desenvolvimento inclusivo”: 03/12 – Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, 2020. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/solucoes-transformadoras-para-o-desenvolvimento-inclusivo-03-12-dia-internacional-das-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 6 de jun. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos: como incrementar talentos na empresa. 8ª edição. São Paulo: Manole, 2016. 210 p.

CONSTRUIR NOTÍCIAS. Inteligência um olhar reflexivo para o professor: ed 113. 2016. Disponível em: <https://www.construirnoticias.com.br/inteligencia-um-olhar-reflexivo-para-o-professor/#:~:text=%E2%80%9CA%20Intelig%C3%Aancia%20Emocional%20se%20revela,as%20compet%C3%Aancias%20de%20relacionamento%20interpessoal.%E2%80%9D>. Acesso em: 19 de mai. 2024.

FAZ EDUCAÇÃO & TECNOLOGIA. O que é formação continuada e quais os benefícios para o seu município. 2022. Disponível em: <https://fazeducao.com.br/o-que-e-formacao-continuada>. Acesso em: 05 de mai. 2024.

GATTI, Bernardete. Formação de professores no brasil: características e problemas. Educ. Soc., Campinas, v. 31, n. 113, p. 1355-1379, out.-dez. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/R5VNX8SpKjNmKPxxp4QMt9M/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 mai. 2024.

INSPIRA REDE DE EDUCADORES. Porque a formação continuada de professores é tão importante. MKT, 2021, Disponível em:

<https://www.redeinspiraeducadores.com.br/blog/formacao-continuada-de-professores>. Acesso em: 05 de mai. 2024.

KASSAR, Mônica de Carvalho Magalhães. (2011). Educação especial na perspectiva da educação inclusiva: Desafios da implantação de uma política nacional. *Educar Em Revista*, (41), 61–79. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-40602011000300005> Acesso em: 20 de abri. 2024

LEITE, Nalva Pereira (2020). Educação Inclusiva: Desafios E Concepções. *Revista Artigos.com*. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/artigos/article/view/4643>. Acesso em 27 de mai. de 2024.

LEMONS, Alexya; CASTRO, Maria Tereza. Infraestrutura: 27% das escolas brasileiras não são acessíveis para PCDs: educação e saúde, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.uniceub.br/destaque/escolas-brasileiras-nao-sao-acessiveis-para-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 27 de mai. 2024.

MIRANDA, Fabiana Darc (2019). ASPECTOS HISTÓRICOS DA EDUCAÇÃO INCLUSIVA NO BRASIL. *Pesquisa E Prática Em Educação Inclusiva*, 2(3), 11–23. Disponível em: [//periodicos.ufam.edu.br/index.php/educacaoInclusiva/article/view/4867](http://periodicos.ufam.edu.br/index.php/educacaoInclusiva/article/view/4867) Acesso em: 25 de mar. 2024

NASCIMENTO, Taíse Adriana Rodrigues do; GELATTI, Mônica. Os Desafios Enfrentados Pelo Pedagogo Na Construção De Uma Escola Inclusiva. *Unicruz.edu.br/mercosul*. Disponível em: <https://home.unicruz.edu.br/mercosul/pagina/anais/2015/1%20-%20ARTIGOS/OS%20DESAFIOS%20ENFRENTADOS%20PELO%20PEDAGOGO%20NA%20CONSTRUCAO%20DE%20UMA%20ESCOLA%20INCLUSIVA.PDF>. Acesso em 27 de mai. de 2024.

NEUROSABER, Desafios na inclusão dos alunos com dificuldades na escola: inclusão escolar, 2021. Disponível em: <https://institutoneurosaber.com.br/desafios-na-inclusao-dos-alunos-com-deficiencia-na-escola/>. Acesso em: 27 de mai. 2024.

NOZI, Gislaine Semcovici; VITALIANO, Celia Regina (2012). Saberes necessários aos professores para promover a inclusão de alunos com necessidades educacionais especiais. *Revista Educação Especial*, 25(43), 333–347. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/1984686X3343> .Acesso em: 25 de mar. 2024

OLIVEIRA, Anna Augusta Sampaio de; LEITE, Pereira Lucia (2007). Construção De Um Sistema Educacional Inclusivo: Um Desafio Político-Pedagógico. *Scielo Brazil*. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-40362007000400004>. Acesso em 27 de mai. de 2024.

PLANALTO. DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acessado em: 12 de mai. De 2024.

PLETSCH, Márcia Denise. A formação de professores para a educação inclusiva: legislação, diretrizes políticas e resultados de pesquisas. Educar, Curitiba, n. 33, p. 143-156, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/VNnyNh5dLGQBRR76Hc9dHqQ/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 12 mai. 2024.

PONTOTEL. Supervisor principais funções, importância desse cargo, perfil e como funciona para o RH. Departamento pessoal. 2024. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/supervisor.html#:~:text=Assim%2C%20o%20supervisor%20ajuda%20a,curto%2C%20m%C3%A9dio%20e%20longo%20prazo>. Acesso em: 19 de mai. 2024.

QUERO BOLSA, Trabalho em equipe: veja qual a importância para o sucesso organizacional, 2023. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/revista/a-importancia-do-trabalho-em-equipe#:~:text=Em%20suma%2C%20a%20import%C3%A2ncia%20do,vital%20para%20o%20sucesso%20organizacional>. Acesso em: 6 de mai. 2024.

TEZANI, Thaís Cristina Rodrigues. (2009). A Relação Entre Gestão Escolar E Educação Inclusiva: O Que Dizem Os Documentos Oficiais? Unesp – Universidade Estadual de São Paulo. Disponível em: https://www.fclar.unesp.br/Home/Departamentos/CienciasdaEducacao/RevistaEletronica/edi6_artigothaitezani.pdf. Acesso em 27 de mai. de 2024.

VAZ, Jamilly. Três dicas de como reagir a um feedback negativo no trabalho. Vitória - ES, 2023. Disponível em: <https://ielespiritosanto.com.br/dicas-de-como-reagir-a-um-feedback-negativo-no-trabalho/>. Acesso em: 28 de mai. 2024.