

A educação social na contemporaneidade: desafios e oportunidades para a primeira infância

Social education in contemporary times: challenges and opportunities for early childhood

La educación social en la época contemporánea: desafíos y oportunidades para la primera infancia

Ana Cláudia Rodrigues Camões¹

Cristina Cruz Mateus²

Íris M. Oliveira³

Dulce Noronha-Sousa⁴

Resumo: Este trabalho defende a tese de que a formação de neuroeducadores constitui uma resposta de profissionais sociais, como os educadores sociais, à primeira infância. Considerando os desafios da contemporaneidade, é requerida uma crescente adaptabilidade, que pode questionar o comprometimento de carreira e a ética profissional. Apresenta-se o perfil social como unificador de uma variedade de formações de base necessárias à resposta na primeira infância. Propõe-se uma formação altamente especializada de neuroeducadores, promotores do cuidado, da educação e da intervenção na primeira infância, privilegiando o conhecimento científico das Neurociências, como uma oportunidade na sociedade atual.

Palavras-chave: Carreira. Contemporaneidade. Educador social. Neuroeducadores. Primeira infância.

Abstract: *This work advocates the thesis that the training of neuroeducators constitutes a response from social professionals, such as social educators, to early childhood. The contemporaneous challenges increasingly require career adaptability, which may put career commitment and professional ethics into question. The social professional profile is presented as a unifier of diverse initial training courses, all needed to respond to early childhood. A highly-specialized training of neuroeducators is proposed to foster care, education and intervention in early childhood, thus acknowledging the scientific knowledge from Neurosciences and offering an opportunity to the current society.*

Keywords: *Career. Contemporaneity. Early childhood. Neuroeducators. Social educator.*

Resumen: *Este trabajo defiende la tesis de que la formación de neuroeducadores constituye una respuesta de los profesionales sociales, como los educadores sociales, a la primera infancia. Los desafíos contemporáneos requieren cada vez más una capacidad de adaptación profesional, lo que puede poner en tela de juicio el compromiso y la ética profesional. El perfil del profesional social se presenta como unificador de la necesidad formativa básica para dar respuesta a la primera infancia. Se propone una formación altamente especializada de neuroeducadores promotores del cuidado, la educación y la intervención en la primera*

1 PhD em Ciências da Educação, Professora Assistente e Coordenadora da Licenciatura em Educação Social no Instituto de Estudos Superiores de Fafe (IESF/Portugal).

2 PhD em Educação, Professora Adjunta e Coordenadora do Mestrado em Educação Pré-escolar e Ensino do 1º CEB, no Instituto de Estudos Superiores de Fafe (IESF/Portugal).

3 PhD em Psicologia, Professora Adjunta Convidada no Instituto de Estudos Superiores de Fafe (IESF/Portugal), Professora Adjunta na Universidade Católica, Psicóloga na Associação de Psicologia da Universidade do Minh (APsi-UM), Secretária da Direção da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento das Comunicações (APDC).

4 PhD em Educação, Professora Coordenadora da Escola Superior de Tecnologias de Fafe (ESEF/Portugal) e Coordenadora do Mestrado em Educação, com especialização em Creche no Instituto de Estudos Superiores de Fafe (IESF/Portugal).

infancia, privilegiando el conocimiento científico de las Neurociencias y ofreciendo una oportunidad en la sociedad actual.

Palabras-chave: Carrera. Contemporaneidad. Educador social. Neuroeducadores. Primera infancia.

INTRODUÇÃO

1 ENQUADRAMENTO EPISTEMOLÓGICO DA CONTEMPORANEIDADE

“Chegamos ao ponto em que temos de educar as pessoas naquilo que ninguém sabia ontem, e prepará-las para aquilo que ninguém sabe ainda o que é, mas que alguns terão de saber amanhã.”

(MEAD, Margaret (1968, apud FUNDAÇÃO NACIONAL DO LIVRO INFANTIL E JUVENIL, 2008, p. 215)

Principiar este texto com a citação de Margaret Mead (1968) sobre os desafios que a educação teria que enfrentar com a viragem do século parece-nos congruente com a tese que apresentamos: assumir a formação de neuroeducadores enquanto resposta de profissionais sociais, entre os quais os educadores sociais, à primeira infância para “enfrentar o imprevisível” (COUTO, 2005, p. 8).

Partindo da conceção da Educação Social enquanto uma área de conhecimento e atuação que procura articular a educação e a intervenção social, defendemos a ideia de que estes profissionais apresentam uma formação de base compatível com a atuação na primeira infância, o que constitui uma oportunidade para se adaptarem aos desafios da contemporaneidade.

O Homem, ao longo do ciclo de vida, passa por diversas alterações. Alterações essas de

carater físico, cognitivo, afetivo e social, fixadas tanto pela componente biológica como pela componente ambiental. Assumindo a norma, todas as modificações biológicas são comuns, a dissemelhança encontra-se no ambiente a que o individuo está exposto e que varia de pessoa para pessoa. Poderia, então, concluir-se que a mudança é um elemento constante na vida do ser humano, no entanto, esta nunca foi um processo fácil, pelo contrário, “o processo de mudança é, para o individuo, tão complexo e estranho como desagradável e doloroso (CARMO, 2014, p.27). Repare-se, desde logo, nas dificuldades vivenciadas pelos indivíduos na passagem pelas distintas etapas da vida: nascimento, infância, adolescência, adultez, envelhecimento e morte; qualquer uma delas é, em verdade, algo mais ou menos penoso e mais ou menos experienciado como bizarro.

No que concerne ao ambiente, enquanto contexto espaciotemporal com inerentes conceções filosóficas, epistemológicas e sociais, a experiência de mudar, ou na sua génese latina mutare, não tem sido menos árdua ou simples ao longo do trajeto que a humanidade tem percorrido (ARON, 2001). Exemplos desta afirmação são as guerras religiosas, as revoluções políticas e as agitações sociais. É, assim, inteligível que a mudança de século ampliada pela mudança de milénio desde há muito apavore o ser humano (desde as profecias maias, a Nostradamos, passando por questões mais tangíveis como o Bug Y2K⁵). Em verdade, o

⁵ Termo usado para se referir a um problema que ocorreria nos softwares na passagem do ano de 1999 para o ano de 2000.

seculo XXI manifestou-se por uma opulenta alteração a nível mundial, nomeadamente a nível financeiro, quebrando-se a hegemonia económica ocidental e prosperando o poder económico oriental (CARMO, 2014). Já que o poderio económico sustenta o poder sociocultural, o domínio do Ocidente, nesta perspetiva está em declínio.

Vive-se, na atualidade a incerteza, o questionamento, a volatilidade a que alguns autores chamam de «Modernidade Líquida», em que alguns dos sustentáculos da sociedade estão em risco (BAUMAN, 2001). É quotidiana a palavra “crise” para caracterizar o momento atual, se persistirmos nos paradigmas da modernidade ou mesmo redefinindo-o como pós-modernidade, ao invés, a ênfase deverá ser colocada nos vocábulos “mudança”, “velocidade”, “globalização” e “conetividade”, e assim, ressalta a inevitabilidade de perceber, concordar, e por consequência, adotar um novo período da humanidade, a contemporaneidade. Numa abordagem socioepistemológica, a contemporaneidade surge não só por oposição aos paradigmas da modernidade e da pós-modernidade, mas também pelo progresso da sociedade e inerente evolução do conhecimento (NORONHA-SOUSA, MATEUS, 2016a), que permite romper com o tradicional pensamento ocidental.

A contemporaneidade pode, então, caracterizar-se por ser o tempo de uma sociedade global conectada que se pauta por mudanças velozes (SOUSA SANTOS, 2008) permitindo-nos pensar que em vez de experienciamos um momento de crise, vivemos um tempo privilegiado para a experimentação, para a inovação, para o empreendedorismo coletivo, mas também, para o empreendedorismo individual, com vista a um novo paradigma sociocultural e pessoal, em que o todo e a unidade se reinventam. Nas palavras de Guimarães (2011, p. 135) “[...] visa-se a reavaliação das convenções a partir do retorno ao passado, histórico ou pessoal de modo a provocar ruturas e estabelecer novas relações...” e conceções adequadas à era contemporânea.

2 ADAPTABILIDADE DE CARREIRA NA CONTEMPORANEIDADE

O mundo de trabalho na contemporaneidade tem rompido com conceções prévias acerca da carreira. Enquanto o mundo laboral na modernidade se caracterizava por uma maior previsibilidade, promoção profissional e estabilidade num único local de trabalho, o mundo laboral contemporâneo é pautado pela globalização, instabilidade político-económica, mudança e emprego precário (FONTAINHAS, 2008; Lima, 2013).

Vemos assim passar a gestão de carreira, da empresa para o indivíduo, isto é, o indivíduo de forma ativa, deve procurar novas e melhores oportunidades para o seu desenvolvimento enquanto profissional, mesmo que isso implique lidar com a mudança (de organização, do foco de atuação ou até mesmo de profissão). Se novas maneiras de gerir a carreira se afastam dos modelos tradicionais de encarar o trabalho, novas competências ganharão, certamente, relevância; poder-se-á dizer que, num contexto de mudança constante e evolutiva ou alternativa (reciclagem laboral) e a garantia de sucesso no futuro profissional passa pelo indivíduo orientar a sua capacidade de gestão das mudanças profissionais e de adaptação eficaz às mesmas, isto é, na sua maior ou menor adaptabilidade. As últimas décadas caracterizam-se laboralmente pelo aumento progressivo da competitividade e consequente aumento da pressão para a obtenção de resultados a curto-prazo e para a redução de custos. Isto tem, naturalmente, impactos significativos, existindo uma proliferação das relações contratuais de curto-prazo, bem como da precaridade dos trabalhadores. Posto isto, as empresas debatem-se com o seguinte paradoxo: à sua necessidade de trabalhadores flexíveis e adaptáveis, mas, ao mesmo tempo, altamente empenhados (“committed”) (VAN DER HEIJDE, VAN DER HEIJDEN, 2006); gerando-se um receio legítimo, questionar se com a promoção da

adaptabilidade dos trabalhadores pode vir uma maior probabilidade de que estes não se comprometam com a empresa. Neste âmbito, Fontainhas (2008) verificou a inexistência de relações entre adaptabilidade⁶ e intenção de turnover⁷, bem como entre adaptabilidade e os empenhamentos afetivo e normativo; a existência de relação positiva entre a adaptabilidade e a satisfação profissional; a existência de relação negativa entre a adaptabilidade e o empenhamento de continuidade⁸; e existência de relações negativas entre a intenção de turnover e a satisfação, bem como entre a intenção de turnover e o empenhamento. Os resultados analisados apontam para consequências teóricas e empíricas e ainda para a importância da adaptabilidade para os indivíduos e para as organizações.

A contemporaneidade requer, pois, que o indivíduo seja capaz de gerir a sua própria carreira e desenvolva metacompetências de carreira, nomeadamente a adaptabilidade e a identidade, para lidar de forma eficiente e adaptativa a mudanças, preservando a sua integridade (SAVICKAS, 2011). Assim, a carreira deixa de ser percebida como estática e passa a ser entendida como um processo dinâmico, sendo na contemporaneidade adotado o conceito de desenvolvimento de carreira, o qual constitui a sequência de papéis de vida, entre eles o profissional, desempenhados pelo indivíduo ao longo do ciclo vital e em múltiplos contextos, desenvolvendo metacompetências de carreira desde a infância até à idade adulta e sénior (HARTUNG, 2017; SUPER, 1994).

Os empregadores, na atualidade, parecem cada vez mais valorizar competências transversais/soft skills, para além de competências específicas/hard skills a uma determinada área de conhecimento. Enfatiza-

se, assim, o desenvolvimento de competências transversais, como a iniciativa, a curiosidade, a criatividade, a flexibilidade, o relacionamento interpessoal, a cidadania e a responsabilidade social, necessárias ao funcionamento humano da sociedade e ao coping com a competitividade instaurada no século XXI. Estas competências transversais começam a desenvolver-se na primeira infância (OLIVEIRA, PORFELI, TAVEIRA, 2017), sendo necessário que os/as profissionais que atuam nessa fase de desenvolvimento apresentem eles próprios essas competências, numa lógica de congruência compatível com a linha Rogeriana. Na tese que defendemos, acreditamos que os/as educadores/as sociais, tal como outros profissionais sociais (Holland, 1985), apresentam já estas competências, tendo, por isso, um potencial para cuidar, educar e intervir na primeira infância (NORONHA-SOUSA, MATEUS, 2016).

3 ÉTICA E COMPROMETIMENTO PROFISSIONAL NA CONTEMPORANEIDADE

A carreira assumida enquanto espelho de desempenho coletivo e sua manifesta identidade para ser valorizada com credibilidade e reconhecimento externo: ethos profissional, referido por Baptista (2005, p.134), partilha acrescida da dimensão interna do profissional, enquanto valores éticos-profissionais. Esta questão abordada, enquanto nos referimos aos estatutos profissionais das profissões, onde as memórias sociais das profissões reportam às profissões sociais como meras missões em oposição às verdadeiras carreiras e profissões. Assim a ética, constituída como “eixo estruturante da atividade profissional” (BAPTISTA, 2005, p. 135) e fatores de reconhecimento verdadeiramente assumida como cultura profissional, assente no

6 Adaptabilidade da carreira, (FONTAINHAS, 2008) define-o como a prontidão para lidar com as tarefas previsíveis de preparação e participação no papel de trabalho, bem como, com os ajustamentos imprevisíveis resultantes das mudanças no trabalho e nas condições laborais

7 Intenção de turnover ou intenção de rotatividade, provocando qualidade de vida no trabalhador.

8 Empenhamentos afetivo, normativo de continuidade, é o modelo tridimensional do comprometimento organizacional

compromisso e no profissionalismo individual ou coletivo, gerador da excelência em todas as dimensões das atividades profissionais sociais, onde destacamos a área da educação.

Tomando o comprometimento enquanto valor ético do profissional social em virtude das transformações atuais nas relações de trabalho marcadas por reestruturações, diminuição dos quadros de pessoal e terceirizações, apresentam-se alguns estudos sobre o comprometimento com a carreira. Rowe, Bastos e Pinho (2011) consideram o comprometimento com a carreira como um importante vínculo, de entre os construídos pelo indivíduo num ambiente de trabalho que requer capacidade de autogerenciamento do próprio desempenho, a conciliação das necessidades organizacionais e dos objetivos pessoais. O estudo do comprometimento atribui o mesmo peso às perspectivas individuais e da organização, à medida que se observa uma diminuição na lealdade dos vínculos de trabalho. O comprometimento com a carreira pode tornar-se um melhor indicador da relação empregado/empregador do que o comprometimento organizacional. Quanto às motivações que podem ser positivas ou negativas, onde, Carvalho (2007) aponta a diversidade de significados na literatura para o vocábulo comprometimento, o qual pode apresentar conotações positivas ou negativas, onde e que, (Lima 2013, p.36) “As positivas dizem respeito à noção de empenho, dedicação, engajamento naquilo em que se acredita, enquanto as negativas se traduzem no ato de causar prejuízo a alguém, restringir a liberdade de ação”.

Bastos, Brandão e Pinho (1997) destacam o sentido de construir uma definição para o comprometimento com a carreira, apropriando-se de duas perspectivas da teoria de motivação

de carreira formulada por London (1983): a) Persistência (ou resiliência) na carreira⁹; b) Identidade da carreira¹⁰. Quanto aos aspetos relativos ao entrenchamento, os resultados dos cenários das sociedades atuais caracterizadas pelo desemprego, competitividade, e a respetiva resposta defensiva nas opções profissionais ou congelamento de carreira e mudanças no trabalho. Esta resposta dos profissionais resulta verdadeiramente como um obstáculo à inovação profissional e melhoramento dos próprios resultados, já que representa as dificuldades sentidas pelos profissionais em ampliar a sua atuação (Lima, 2013).

4 PERFIL PROFISSIONAL SOCIAL NA CONTEMPORANEIDADE

A clássica, mas não arcaica, teoria de correspondência de Holland (1985) sugere que os indivíduos desenvolvem características de personalidade (e.g., valores, interesses), que quando compatíveis com características de contextos laborais contribuem para a satisfação e motivação intrínseca para a atuação profissional (Holland, 1997). Assim, tanto as características individuais como os ambientes de trabalho podem ser organizadas num modelo hexagonal, cujos vértices se traduzem em seis características pessoais/laborais: realistas, investigadoras, artísticas, sociais, empreendedores e convencionais (Holland, 1985)¹¹.

Em particular, o perfil social é caracterizado pelo cuidado com e a preocupação pelo outro, o ajudar e o potenciar o seu bem-estar e desenvolvimento positivo. A educação social, o serviço social, a assistência social, a educação básica, a educação de infância, o ensino básico, a psicologia, a psicomotricidade, a enfermagem, a terapia da fala ou a terapia

9 Persistência (ou resiliência) na carreira: É a medida com que o indivíduo consegue reagir a situações negativas de trabalho. Compreende qualidades de autoestima, autonomia, adaptabilidade, autocontrole, iniciativa e disposição ao risco

10 Identidade da carreira : É o grau de envolvimento com o trabalho, carreira ou profissão.

11 Holland (1985) criou o acrónimo RIASEC para designer os perfis pessoais/laborais como Realista (atividades práticas, físicas e ao ar livre), Investigadora (atividades antilíticas e científicas), Artística (atividades criativas e expressivas), Social (atividades cooperativas e relacionais), Empreendedor (atividades de gestão e liderança) e Convencional (atividades concretas, sistemáticas e com rotina).

ocupacional constituem exemplos de profissões enquadradas neste perfil social. Os estudos têm sugerido que o perfil social se relaciona positivamente com a afabilidade, a empatia, a cooperação, a comunicação, a discussão construtiva e a competência percebida no relacionamento interpessoal (e.g., Hood & Ferreira, 1993; Sodano, 2011). Os resultados sustentados no potencial de profissionais, como educadores/as sociais, para atuar na primeira infância, adotando uma perspectiva humanista que “advoga características como a afabilidade, a estabilidade emocional, a sensibilidade, a genuinidade e/ou a tranquilidade como favorecedoras da relação pedagógica, e do desenvolvimento da criança” (Mateus, 2012, p. 156).

4.1 A EMERGÊNCIA DE MUDANÇAS DO PROFISSIONAL SOCIAL ÀS ADAPTAÇÕES A MÚLTIPLAS FUNÇÕES

As rápidas e constantes mudanças do mundo atual exigem dos indivíduos cada vez maior flexibilidade, autoconhecimento e abertura à mobilidade no trabalho como novos requisitos na capacidade de adaptação, ou como refere Lima, (2013) dois modelos que expressam essa realidade: a carreira proteana e sem fronteiras, onde a noção da responsabilidade pessoal se sobrepõe ao papel da organização nesse processo.

O desenho estratégico de orientação para o futuro permite ao indivíduo tomar consciência do seu curso de vida, acreditar que é possível realizar os seus objetivos, e envolver-se ativamente; aliás, permite-lhe incluir a gestão da sua carreira programada como parte integrante da sua vida mais global, isto é, encarar o trabalho e o papel de trabalhador como mais uma (e não a única) ferramenta de realização pessoal (SAVICKAS, 1997, 2004; SUPER, 1994). Por fim, a tomada de decisão diz respeito à capacidade do indivíduo para efetivar novas escolhas baseadas na antecipação de eventos, e tendo em vista a aproximação dos objetivos futuros do tempo

presente. Esta capacidade envolve tanto as decisões que são tomadas de forma racional, como também aquelas baseadas na intuição, na emoção, ou noutros fatores “não-rationais”. Acima de tudo, uma decisão adaptável é aquela que aumenta a congruência entre o indivíduo e a situação e potencia o autodesenvolvimento (SAVICKAS, 1997).

4.2 UMA FORMAÇÃO FOCADA NUMA INTERVENÇÃO DO PROFISSIONAL SOCIAL

A adaptação a múltiplas funções e exigências, bem como o desenvolvimento de carreira e a atualização contínua de conhecimentos, aponta para a necessidade de uma formação inovadora e altamente especializada para educadores de creche. Além disso, a possibilidade de ingresso de profissionais com diferentes formações de base visa operacionalizar a responsabilidade social das instituições de ensino superior em ajudar os indivíduos a lidar com a precariedade e instabilidade dos atuais contextos de trabalho (SAVICKAS, 2011), através de oportunidades de formação contínua e reconversão profissional. Propondo assim, contribuir socialmente para 3 R's – reciclar aptidões, reutilizar conhecimentos e reconverter saberes, tal como sugere Maria Amélia Luís¹².

Entende-se que os cuidados de educação na primeira infância se revelam de uma complexidade determinante, pois é uma fase da vida onde se constroem plataformas para o desenvolvimento das funções superiores do cérebro e onde as capacidades cerebrais especializadas na função potencializam a adaptação da criança ao ambiente social e à interação com os outros. Podemos explicitar que os cuidados educativos nos grupos etários de 0 a 3 anos implicam uma duplicação de funções, onde os profissionais de educação em creche desenham um currículo que responde amplamente ao processo de crescimento das crianças. Podemos assim perceber que na equipa da creche, encontramos pessoal auxiliar responsável pelos cuidados mais básicos:

12 Maria Amélia Luís da Unidade de Inserção na Vida Ativa (UNIVA, Universidade Nova de Lisboa), sendo coerente com o Programa Futuro e Ciência 2010.

fisiológicos, segurança e bem-estar e cuidados que, pela sua complexidade, requerem um conhecimento científico multidisciplinar sobre o desenvolvimento neurobiológico, implícito a futuras aprendizagens e que denominamos por cuidados pedagógicos. Os cuidados pedagógicos concebidos na estrutura da intencionalidade educativa pelo profissional da educação influenciadores do desenvolvimento cerebral e sua maturação, fator essencial e de máxima importância nas crianças muito jovens, que a título de exemplo poderemos referenciar o caso da nutrição e saúde, do sono, do stress tóxico e dos ambientes.

Justifica-se, assim, a necessidade de técnicos que se transformem em neuroeducadores, para os quais propomos um currículo trans/multidisciplinar de empowerment de profissionais que designamos como «educadores de creche», verdadeiramente habilitados a trabalhar com crianças com menos de três anos numa educação contemporânea e numa sociedade do conhecimento.

5 FORMAÇÃO ESPECIALIZADA INOVADORA E O DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE INTERVENÇÃO NA INFÂNCIA: O NEUROEDUCADOR

Na busca pelo desenho de um perfil de novas competências para o educador social do século XXI, e na inspiração, já tradicional, de um desenho profissional que assente em ambientes de trabalho social (Holland, 1985, 1995), caracterizado pelo cuidado com o outro, a promoção do potencial humano e do desenvolvimento positivo dos indivíduos, o relacionamento interpessoal e o trabalho em equipa, requeridos em contextos de educação não-formal como creches.

A adaptação a múltiplas funções e exigências, bem como o desenvolvimento de carreira e a atualização contínua de conhecimentos, aponta para uma formação inovadora e altamente especializada para educadores de creche. Além disso, a possibilidade de ingresso de profissionais com diferentes formações de base visa criar novas oportunidades: de formação contínua e reconversão profissional.

Super dedicou-se ao desenvolvimento da carreira e resultando dos seus trabalhos a abordagem de “ciclo de vida” (life-span) e de “espaço de vida”, (life-space) assim como do conceito de “preocupações de carreira”. Com o “Arco-Íris da Carreira”, o autor relaciona a carreira com os múltiplos papéis do indivíduo, estabelecendo um paralelismo entre a idade cronológica, o estágio de desenvolvimento e a fase de carreira do indivíduo (SUPER, SAVICKAS, SUPER, 1996).

Para Lima, Cruz e Rafael (2014), os ciclos entre as diversas transições da carreira ou das mudanças sociais, podem ser caracterizados no processo de mudança por uma série de estádios de vida (crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio). Assim, o sucesso em lidar com as exigências do meio depende de uma perspetiva social (objetivos alcançados pelo indivíduo e a sua idade cronológica), e de uma perspetiva psicológica (recursos cognitivos e afetivos) para além da adaptabilidade de carreira, já mencionada. Os autores defendem o aconselhamento de carreira para maior satisfação académica e/ou profissional.

Savickas (2002) sugere que se altere a fase de manutenção para fase de gestão, e avança com a ideia de que alguns indivíduos podem viver esta ao longo de um período mais reduzido, outros podem passar apenas por uma breve fase de estabelecimento antes de iniciarem uma nova reciclagem, e outros estão permanentemente em ciclos de exploração-estabelecimento. Adicionalmente, Harrington e Hall (2007) salientam a relevância dos estádios de vida e de carreira, mas com interações e momentos mais complexos, onde cada transição se traduz em breves estádios de carreira, tal como inicialmente defendido por Super.

5.1. A INTERVENÇÃO EDUCATIVA PARA A PRIMEIRA INFÂNCIA: O NEUROEDUCADOR

O entendimento da necessidade formativa de neuroeducadores, e não de docentes, alicerça-se na constatação de que o período de desenvolvimento dos 0 aos 3 anos é um período da infância em que a densidade sináptica

umenta magistralmente, sendo a fase da vida onde se constroem as plataformas para todo o desenvolvimento humano. Gazzaniga (2000) tem demonstrado que é justamente na 1ª Infância onde se formam as bases para as funções cerebrais superiores como a memória, raciocínio lógico, linguagem, percepção espacial e visual, discriminação auditiva entre outras. Desta forma, as investigações científicas da última década obrigam-nos a entender a necessidade de transformarmos os «mal» preparados educadores de infância em profissionais com elevados e abrangentes níveis de resposta enquanto educadores da primeira infância e técnicos de intervenção educativa em creche. O público alvo a quem se destina a formação especializada entendemos podemos abranger de licenciados que apresentam uma formação inicial compatível com os requisitos preambulares a uma formação de 2º ciclo, mais profissionalizante, e onde adquirirão competências, conhecimentos e atitudes mais compatíveis com o educador de creche no futuro. Além dos licenciados em educação básica, entendemos que são compatíveis com a continuação de estudos, também numa lógica de reconversão profissional, outros licenciados, que sendo de outras áreas afins de formação, como a educação social, podem ficar igualmente habilitados ao exercício.

Os profissionais da área social poderão, sem qualquer implicação sob a sua formação inicial, estar aptos a frequentar formações que os qualifiquem ao trabalho de intervenção educativa, em contexto de creche. Porque embora, não habilitando à docência, já que não está ainda inserido no sistema educativo português¹³, ao realizar esta formação especializada, os educadores sociais duplicam a sua formação e ampliam as suas competências, diversificando os seus perfis profissionais e reforçando, assim, as suas oportunidades de empregabilidade.

Reconhecendo que os profissionais que atuam hoje nas creches são educadores de infância, aos quais é reconhecida habilitação profissional para a ação educativa tanto em jardim de infância como em creche da rede privada, estes quase na sua totalidade possuem formações pré-Bolonha (antigos bacharelatos/licenciaturas), onde a estrutura curricular de formação era restrita à docência no pré-escolar. Ou seja, não tinham formação, de caráter teórico ou metodológico sobre as práticas educativas em creche, contexto que se reveste da maior importância quer como resposta social às famílias, quer como fundamental na otimização do processo de desenvolvimento de toda a criança.

Entendemos que a formação de neuroeducadores, partindo de diversas formações de base, dentro de formações que obedecem a um perfil profissional social tem vindo a ser disseminado desde os anos 80. No entanto, é com as neurociências, aportadas à educação nesta viragem do século XXI, que surge a intensão de levar o educador a reconstruir construtos profissionais e adequar as suas práticas pedagógicas. Estas devem ser sustentadas pelos novos conhecimentos sobre o órgão responsável por toda a ação humana: o cérebro, e o processo neurológico potenciador do processo da aprendizagem enquanto fenómeno educativo. Da necessidade formativa de neuroeducadores, e não de docentes, ideia crescente na comunidade académica de todo o mundo, alicerça-se na constatação de que o período de desenvolvimento dos 0 aos 3 anos se apresenta como um período onde ocorre um aumento magistral da densidade sináptica com um magistral crescimento dendrítico e respetiva exuberância sináptica. Estes processos são regulados no sentido de potenciar ao máximo, através de uma ajustada estimulação, a fundamental poda sináptica¹⁴ na 1ª infância, fase de primordial importância

13 Ver Portaria nº 256/2005 de 16 de março, quanto à formação de educadores de infância (143); Decreto-Lei nº79/2014 de 14 de maio que “aprova o regime jurídico da habilitação profissional para a docência na educação pré-escolar e nos ensinos básico e secundário”.

14 Poda sináptica refere-se à estimulação que reforça as conexões e ao fortalecimento de sinapses na estrutura da arquitetura das redes neurais.

no desenvolvimento da pessoa (NORONHA-SOUSA, MATEUS, 2016b). As autoras têm defendido a formação de neuroeducadores, justamente por ser na 1ª infância, onde se formam as bases para as funções cerebrais superiores como, a memória, raciocínio lógico, linguagem, percepção espacial e visual, discriminação auditiva, entre outras. Desta forma, as investigações científicas da última década levaram-nos a entender a necessidade de transformarmos a formação dos profissionais de educação das crianças mais pequenas, em profissionais com elevados e abrangentes níveis de respostas enquanto neuroeducadores. As fortes influências dos avanços do conhecimento científico e suas descobertas mais recentes, onde o avanço tecnológico ditou rápidas mudanças, catapultou os estudos educativos nas neurociências que explicam o desenvolvimento e a aprendizagem dos seres humanos, aportando estes novos saberes para a prática dos profissionais educativos, nos contextos formais ou não-formais. Aprender os aportes de novos conhecimentos para a educação resulta na necessidade de mudança dos próprios conceitos de educação, de infância e de criança quando se integram múltiplos saberes (NORONHA-SOUSA, MATEUS, 2016b). As consequências mais imediatas destes fatores serão essenciais no desenvolvimento, evolução, afirmação e adequação da educação para a primeira infância de um novo século que como já havíamos referido anteriormente, vem impor um novo paradigma contemporâneo.

Como resposta a esse paradigma, as autoras propõem uma formação humanista, colocando a pessoa no centro de toda a ação educativa, onde se incluem os contextos não-formais. Trata-se de uma resposta à criança, retirando-a da sua condenação à invisibilidade para a conceber enquanto nativo digital, inserida em múltiplos níveis ecológicos e na atual sociedade do conhecimento (NORONHA-SOUSA, MATEUS, 2016b). Ao reconhecer a dimensão social e cultural numa perspetiva intergeracional, impõe-se como premissa o direito da criança

competente à infância (NORONHA-SOUSA, 2014). É então necessário redefinir a creche como um novo projeto formativo e institucional, com novas orientações metodológicas, enquadradas pela especificidade da cultura nacional, recorrendo a estratégias de trabalho onde se privilegia a autogestão da mente e a inteligência multifocal.

Para isso, a nova formação de profissionais sociais – neuroeducadores – deverá ter em conta o conhecimento científico das neurociências como a nova ciência potenciadora de um novo construto profissional, reorganizador das práticas em creche, onde a promoção da pessoa feliz assume relevante importância. Deve ainda formar profissionais que operacionalizem uma proposta desenvolvimentalmente adequada de cuidados pedagógicos da infância e desenvolvam reflexões para um contexto educativo de creche enquanto lugar de infância (SARMENTO, DELGADO, MULLER, 2006).

A formação especializada em creche deve (a) impulsionar a reflexividade ética e cívica do estatuto na profissionalidade do novo educador de creche; (b) habilitar profissionais cuja formação multidimensional do educador de creche assenta em três paradigmas do trabalho com crianças dos 0 aos 3 anos: o Assistencialista, o Educativo e o Interventivo; (c) projetar um sistema de resposta educativa pautado pela qualidade da ação educativa e interventiva com práticas focadas na pessoa da criança feliz e no futuro homem pleno de potencialidades e cidadão de sucesso.

Porque o crescimento económico e sucesso de uma nação numa era contemporânea pautada pela imprevisibilidade obriga a um investimento nas novas gerações, na adaptabilidade e no comprometimento de carreira dos profissionais responsáveis pela educação da criança, urge passar de um foco em problemas/desafios, para uma percepção deste panorama como uma oportunidade para profissionais sociais, como seja o educador social, contribuírem para o cuidado, a educação e a intervenção na primeira infância, enquanto neuroeducadores.

REFERÊNCIAS

- ARON, R. **As etapas do pensamento sociológico**. São Paulo: Martins Fontes Editora, 2002.
- BAUMAN, Z. **A Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BAPTISTA, I. **Dar rosto ao futuro: A educação como compromisso ético**. Porto: Profedições, 2005.
- BASTOS, A. V.; BRANDÃO, M.; PINHO, A. P. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Revista Administração Contemporânea**. Curitiba, v.1, n. 2, p. 94-109, Aug. 1997.
- CARMO, H. **A educação para a cidadania no século XXI: Trilhos de intervenção**. Lisboa: Escolar Editora, 2014.
- CARVALHO, T. **A escolha e o comprometimento com a profissão/carreira: um estudo entre psicólogos**. 2007, 186 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Brasil, 2007.
- COUTO, M. J. Prefácio In BAPTISTA, I. **Dar rosto ao futuro: A educação como compromisso ético Porto**: Profedições, 2005, p. 7-11.
- FONTAINHAS, L. **A importância da adaptabilidade: a carreira, o indivíduo e a organização** (estudo exploratório). 2008, 187 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações) Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa, Portugal, 2008.
- FUNDAÇÃO NACIONAL DO LIVRO INFANTIL E JUVENIL. **Nos caminhos da literatura**. São Paulo: Peirópolis, 2008.
- GAZZANIGA, M. S. **The New Cognitive Neurosciences**. Cambridge, Massachusetts: MIT Press, 2000.
- GUIMARÃES, M. De sonhos e visões: da pós-modernidade à contemporaneidade do conto brasileiro. **Revista de Letras**, São Paulo, v. 51, n. 2, p. 135-152, julho/dez. 2011.
- HARRINGTON, P.B.; HALL, D.T. **Career management & work-life integration: Using self-assessment to navigate contemporary careers**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2007.
- HARTUNG, P. Childhood: Career construction's opening act. In WATSON, M.; MCMAHON, M. (Eds.) **Career exploration and development in childhood: Perspectives from theory, practice and research**. Abingdon, Inglaterra: Routledge Publishers, 2017, p.24-33.
- HOLLAND, J. L. **Making of vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1985.
- HOLLAND, J. L. **Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997.
- HOOD, A.; FERREIRA, J. A teoria da escolha vocacional de John Holland. **Revista Portuguesa de Pedagogia**, Coimbra, v. 27, n. 3, p. 457-470, set. 1993.
- LIMA, M. **Gestão contemporânea de carreira: Um estudo de caso com peritos criminais do instituto nacional de criminalística da polícia federal**. 2013. 169f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013.
- LIMA, R.; CRUZ, R.; RAFAEL, M. Estudo das preocupações de carreira em aconselhamento: Uma nova abordagem para a promoção do bem-estar dos indivíduos. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 115-125, dez. 2014.
- LONDON, M. Toward a theory of career motivation. **Academy of Management Review**, New York, v. 8, n. 4, p. 620-630, oct. 1983.

- MATEUS, C. A persona(lidade) do educador de infância e o desenvolvimento da criança: um estudo correlacional. 2012, 312f. Tese (Doutoramento em Pedagogia) - **Faculdade Ciências de Educação, Universidade Santiago de Compostela**, Espanha, 2012.
- MEAD, M. **Cultura e compromisso: Estúdio sobre la ruptura geracional**. Buenos Aires: Paidós, 1971.
- NORONHA-SOUSA, D. Nota Introdutória. **Revista Científica**, Fafe, n. 2, p. 5-6, jul. 2014.
- NORONHA-SOUSA, D., MATEUS, C. A contemporaneidade como novo paradigma socioepistemológico: da sociedade da informação à educação do homem do século XXI. **Educar para o Futuro**, Fafe, v. 1, p. 5-17, nov. 2016a.
- NORONHA-SOUSA, D.; MATEUS, C. Em mudança no século XXI: ecos de ciências na educação contemporânea para a 1ª Infância. **Saber e Educar**, Porto, n. 21, p. 76-85, 2016b.
- NORONHA-SOUSA, D., MATEUS, C. A educação em mudança no século XXI: ecos de ciências enquanto recursos na contemporaneidade nas práticas educativas de qualidade para a infância. In M. GONZÁLEZ SANMAMED ET AL. (Eds.), **Actas do XV Symposium Internacional sobre el Prácticum y las Prácticas Externas Presente y Retos de Futuro**. Pontevedra, Espanha: Poio, 2017, p. 1292-1314.
- OLIVEIRA, I.; PORFELI, E.; TAVEIRA, M. Children's career exploration and development: Overview and agenda. In WATSON, M., MCMAHON, M. **Career exploration and development in childhood: Perspectives from theory, research and practice**. Abingdon, Inglaterra: Routledge Publishers, 2017, p. 73-86.
- ROWE, D.; BASTOS, A.; PINHO, A. Comprometimento e entrincheiramento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 15, n. 6, p. 973-992, dez. 2011.
- SARMENTO, M.; DELGADO, A.; MULLER, F. **Infância, tempos e espaços: um diálogo com Manuel Sarmiento**. Currículo sem Fronteiras, Brasil, v. 6, n. 1, p. 15-24, jan. 2006.
- SAVICKAS, M. L. Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In Brown, D. **Career choice and development**. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2002, p. 149-205.
- SAVICKAS, M. L. The theory and practice of career construction. In BROWN, S. D.; LENT, R. W. (Eds.), **Career development and counseling: Putting theory and research to work**. New Jersey: John Wiley & Sons Inc., 2005, p.42-70.
- SAVICKAS, M. L. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. **The Career Development Quarterly**, USA, v. 45, n. 3, p. 247-259, mar, 1997.
- SAVICKAS, M. L. **Career counseling: Theories of psychotherapy**. Washington, DC: American Psychological Association, 2011.
- SODANO, S. Integrating vocational interests, competencies, and interpersonal dispositions in middle school children. **Journal of Vocational Behavior**, Wisconsin, v. 79, n.1, p. 110-120, ago. 2011.
- SOUSA SANTOS, B. **As Vozes do Mundo**. Porto: Edições Afrontamento, 2008.
- SUPER, D. A life span, life space perspective on convergence. In SAVIKAS, M. L.; LENT, R. W. (Eds.) **Convergence in career development theories: Implications for science and practice**. Palo Alto, CA: CPP Books, 1994, p. 63-74.
- SUPER, D. E., SAVICKAS, M. L., SUPER, C. The Life-Span, Life-Space Approach to Careers. In BROWN, D.; BROOKS, L. (Eds.) **Career Choice**

and Development. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1996, p. 121-178.

VAN DER HEIJDE, C.; VAN DER HEIJDEN, B. A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. **Human Resource Management**, USA, v. 45, n. 3, p. 449-476, Sep. 2006.

Recebido em 13 de outubro de 2020

Aceito em 30 de outubro de 2020