



4 Formação em Educação Infantil: 0 a 3 anos



A Histórico e fundamentação teórica do Programa São Paulo pela Primeiríssima Infância



1 Formação em pré-natal, puerpério e amamentação: práticas ampliadas



3 Formação em jogos lúdicos



5 Formação em humanização do parto e nascimento



6 Formação em puericultura: práticas ampliadas





A Histórico e fundamentação teórica do Programa São Paulo pela Primeiríssima Infância



B Aprendizagem profissional com foco na promoção da Primeiríssima Infância



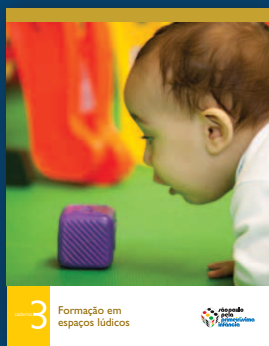
O material formativo do **Programa São Paulo pela Primeiríssima Infância** contém oito Cadernos e um *pendrive* com seis vídeos que trazem entrevistas com especialistas apresentando os seis temas específicos.



1 Formação em pré-natal, puerpério e amamentação: práticas ampliadas



2 Formação em trabalho com grupos: famílias grávidas e com crianças de até 3 anos



3 Formação em espaços lúdicos



4 Formação em Educação Infantil: 0 a 3 anos



5 Formação em humanização do parto e nascimento



6 Formação em puericultura: práticas ampliadas



Aprendizagem
profissional com
foco na promoção
da Primeiríssima
Infância

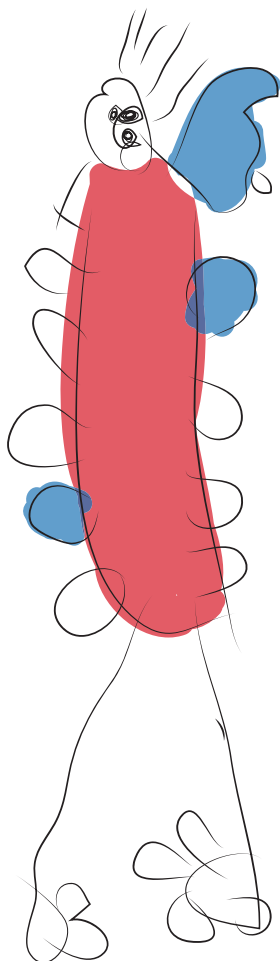
caderno

B

Programa
São Paulo pela
Primeiríssima
Infância



SUMÁRIO

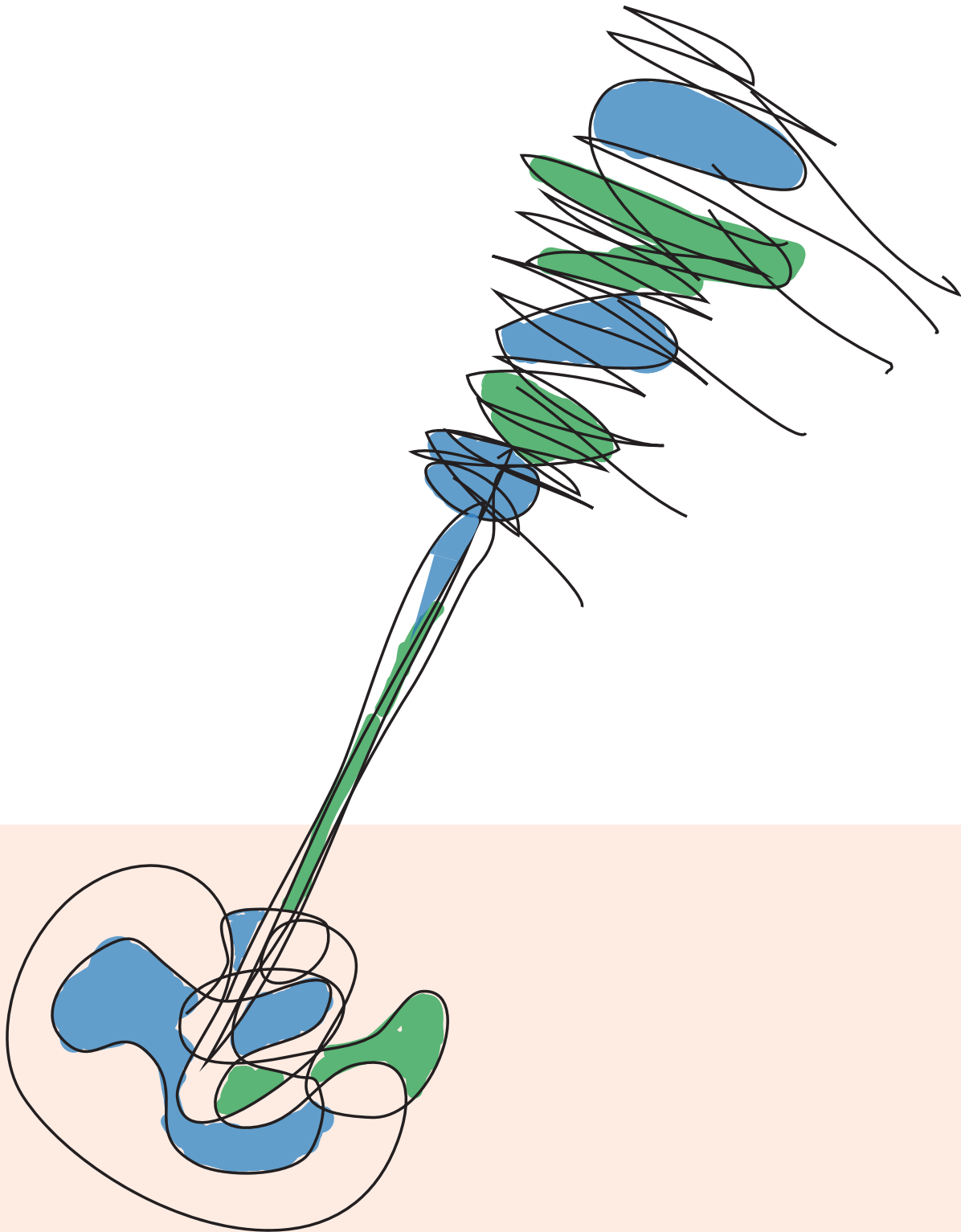


Apresentação, 5

1. Público-alvo do Caderno B, 7
2. Objetivos do Caderno B, 8
3. Mensagens básicas, 10
4. A estratégia de Formação do Programa:
aprendizagem colaborativa e processos de mudança, 12
5. O poder do grupo, 15
6. Planejando a reedição de uma Oficina do Programa, 32
7. Planejando ações para transformar a
realidade da Primeiríssima Infância no Município, 41
8. Alinhamento conceitual, 44
9. Bibliografia, 50

ANEXO

Modelo do Plano de Reedição, 52



Apresentação

O Caderno B – *Aprendizagem profissional com foco na promoção da Primeiríssima Infância* é parte de um conjunto de oito títulos produzidos pela Fundação Maria Cecília Souto Vidigal (FMCSV), cuja primeira edição se destina ao uso e implementação do **Programa São Paulo pela Primeiríssima Infância**. Esse material é uma ferramenta de apoio para a disseminação de conhecimentos sobre o desenvolvimento integral da criança de 0 a 3 anos, com vistas a gerar ações integradas de Saúde, Educação e Desenvolvimento Social e mudar o panorama do atendimento às necessidades e aos direitos da **Primeiríssima Infância**.

Os oito títulos

Cadernos introdutórios:

- A – Histórico e fundamentação teórica do Programa São Paulo pela Primeiríssima Infância*
- B – Aprendizagem profissional com foco na promoção da Primeiríssima Infância*

Cadernos temáticos:

- 1 – Formação em pré-natal, puerpério e amamentação: práticas ampliadas*
- 2 – Formação em trabalho com grupos: famílias grávidas e com crianças de até 3 anos*
- 3 – Formação em espaços lúdicos*
- 4 – Formação em Educação Infantil: 0 a 3 anos*
- 5 – Formação em humanização do parto e nascimento*
- 6 – Formação em puericultura: práticas ampliadas*

O Caderno A – *Histórico e fundamentação teórica do Programa São Paulo pela Primeiríssima Infância* apresenta a origem, os propósitos, os princípios e as estruturas do Programa. Além disso, mostra por que o investimento nos três primeiros anos de vida pode transformar para melhor e de forma decisiva a vida de cada criança, das famílias e da comunidade.

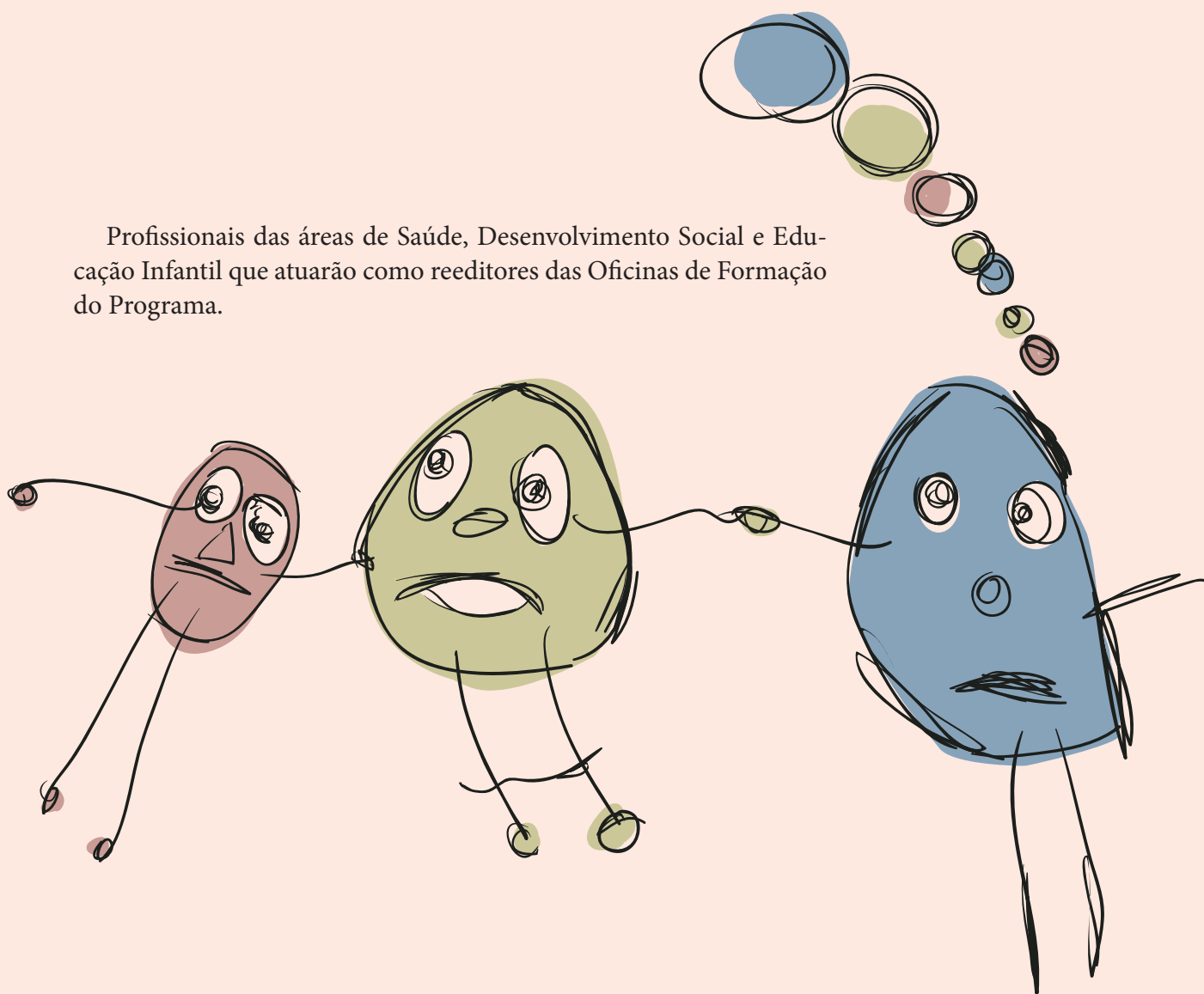
O Caderno B – *Aprendizagem profissional com foco na promoção da Primeiríssima Infância* oferece uma visão geral das estratégias de Formação do Programa, com sugestões a respeito de como coordenar grupos de aprendizagem e planejar a disseminação de conhecimentos construídos.

Os seis Cadernos temáticos apresentam a sistematização das Oficinas de Formação do Programa, realizadas entre 2010 e 2012, nas quais foram envolvidos profissionais das áreas de Saúde, Educação, Assistência Social, lideranças comunitárias, representantes de organizações sociais e Conselheiros de Direitos e Tutelares. A proposta desse conjunto de publicações é facilitar a adaptação, reedição e multiplicação dos conteúdos para outros profissionais.

Cada Caderno temático inclui: público-alvo, objetivos e impactos esperados na prática; exemplos de mudanças resultantes da Formação; mensagens básicas; visão geral do processo da Oficina de Formação; o passo a passo das atividades e dinâmicas de cada módulo; alinhamento conceitual – no qual se encontram considerações sobre o sentido de algumas palavras-chave que, em alguns momentos do texto, estão identificadas em negrito, na cor azul (exemplo: **reeditores**); textos para reflexão e material de apoio utilizados nos trabalhos em grupo ou como referência para o formador; textos comentados dos *PowerPoints* nos quais os conceitos-chave são apresentados; e bibliografia.

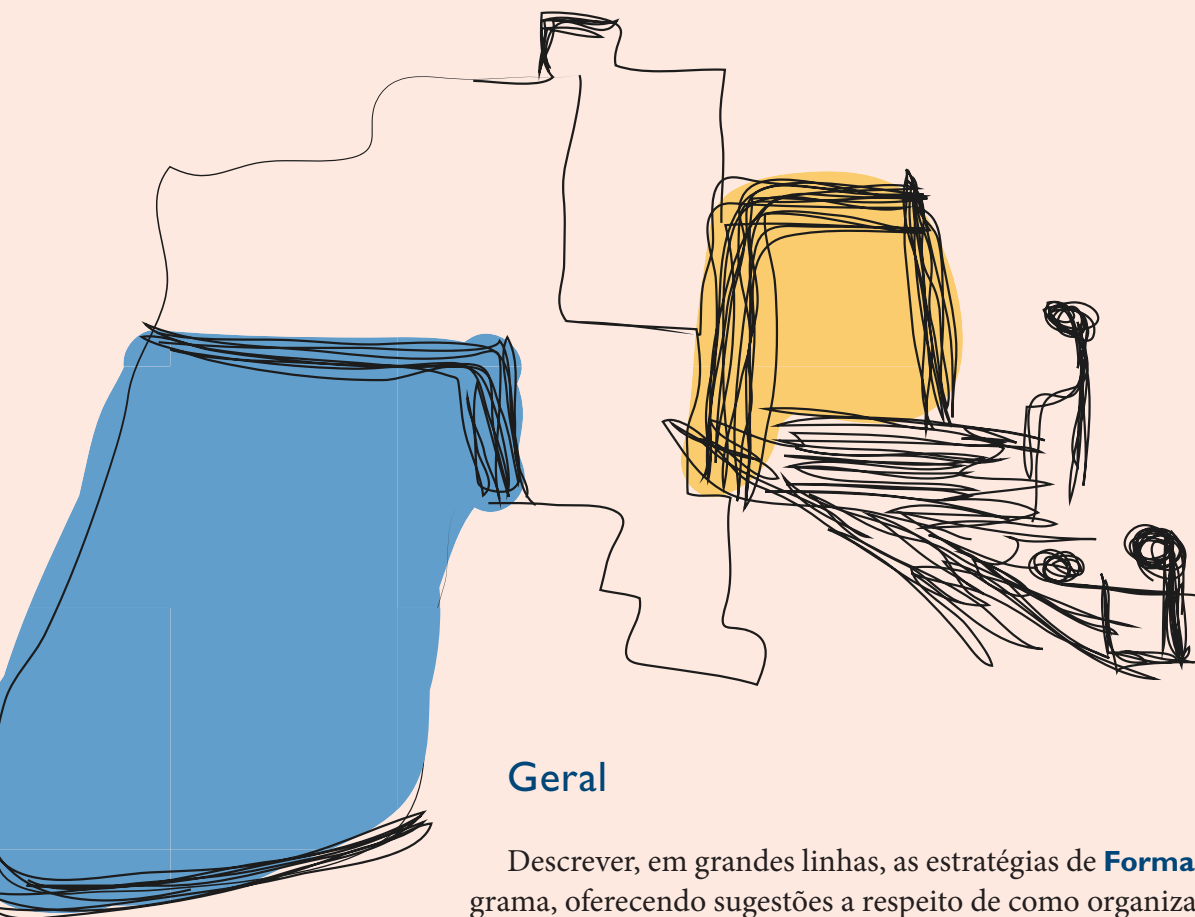
I. Público-alvo do Caderno B

Profissionais das áreas de Saúde, Desenvolvimento Social e Educação Infantil que atuarão como reeditores das Oficinas de Formação do Programa.



2. Objetivos

do Caderno B



Geral

Descrever, em grandes linhas, as estratégias de **Formação** do Programa, oferecendo sugestões a respeito de como organizar **grupos** de aprendizagem e de como planejar a **reedição** das Oficinas temáticas, visando disseminar e promover a aplicação, na prática, de conhecimentos construídos.

Específicos

Os leitores serão convidados a:

- Conhecer as estratégias de Formação do Programa e considerar a importância da aprendizagem em grupo para impulsionar processos de mudança.
- Identificar diferentes tipos de grupo e suas dinâmicas básicas.
- Identificar as características de profissionais capazes de fortalecer grupos de aprendizagem.
- Refletir sobre o planejamento como ferramenta para incrementar a cooperação entre membros do grupo e sua capacidade de transformação da realidade.
- Preparar-se para elaborar um **Plano de Reedição**, para disseminar, junto a seus colegas, um ou mais aspectos de uma das Oficinas promovidas no contexto do Programa, descritas nos Cadernos 1 a 6, motivando-os a transformar conhecimentos em **intervenções setoriais e intersetoriais** em prol do desenvolvimento infantil integral das crianças de 0 a 3 anos.
- Preparar-se para elaborar e implementar, com seus colegas, **Planos de Ação** que resultem em ações concretas, em prol do desenvolvimento infantil integral das **crianças** de 0 a 3 anos.



3. Mensagens básicas

Aprendizagem é transformação.

Toda pessoa tem o poder de, ao aprender, transformar-se e transformar seu ambiente e **território**, modificando crenças e percepções sobre a Primeira Infância e agindo sobre a realidade em prol da promoção do **Desenvolvimento na Primeiríssima Infância**.

Refletir e colocar novos conhecimentos sobre a Primeira Infância em prática é o foco do processo formativo.

O foco da Formação do Programa é disseminar evidências sobre a importância do Desenvolvimento na Primeiríssima Infância visando promover seu uso, estimular as pessoas a refletir e tomar consciência dos valores, crenças, saberes que conformam seu modo atual de agir.

Vínculos mantêm a conexão entre profissionais envolvidos na Formação.

A adesão a processos de aprendizagem profissional aumenta na medida em que se constroem e se fortalecem **vínculos** entre as pessoas, respeitando-se suas necessidades – as de se sentirem respeitadas e aceitas, autônomas e competentes, propiciando troca de experiências e apoio –, o que resulta em ganhos cognitivos e emocionais.

Levar em conta emoção e razão incrementa a aprendizagem profissional.

É importante promover a construção de conhecimento e sua utilização, ao organizar situações de aprendizagem nas quais emoções e sentimentos sejam levados em conta e onde, por meio de dinâmicas e procedimentos adequados, os participantes possam dialogar, cooperar e colocar em prática informações e conceitos, experimentando novos comportamentos nos ambientes em que atuam.

“Uma andorinha só não faz verão”.

Romper o isolamento, por meio de **diálogo**, reflexão e cooperação em grupo é uma estratégia para se transformar a realidade.

Quem coordena grupos acredita nas pessoas e as coloca no centro dos processos.

Motivar, coordenar e facilitar grupos de reflexão e aprendizagem exige acreditar que as pessoas podem aprender (mudar), confiar nelas mesmas e colocar suas necessidades no centro do processo.

Em grupos autônomos, participantes fazem escolhas.

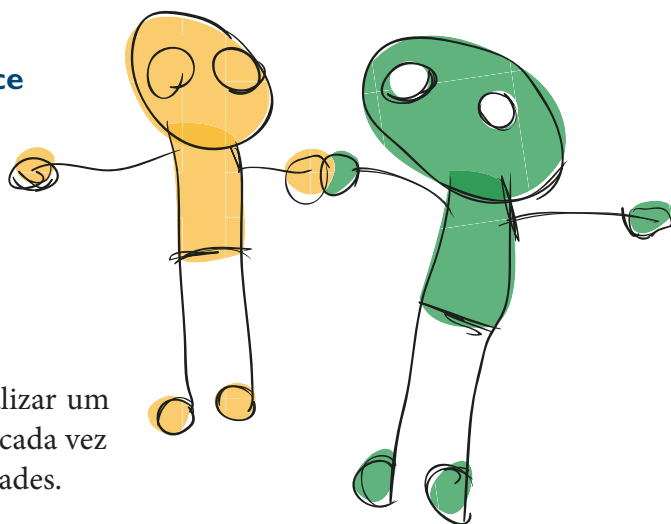
Formadores e **reeditores** desenvolvem a autonomia e aumentam a adesão dos participantes do grupo ao convidá-los a fazer escolhas em relação a objetivos, conteúdos e processos, estimulando-os a assumir responsabilidade por sua própria aprendizagem e pelas mudanças que desejam empreender.

Atmosfera alegre e estimulante favorece a aprendizagem em grupo.

Criar no grupo uma atmosfera propícia à alegria, em que **múltiplas inteligências e linguagens** sejam mobilizadas, facilita as **interações** e incrementa a aprendizagem.

Planejar ações une o grupo.

Ao planejar cooperativamente ações para realizar um objetivo comum, o grupo se fortalece e torna-se cada vez mais capaz de resolver problemas e mudar realidades.



4. A estratégia de

Formação do Programa:

aprendizagem colaborativa

e processos de mudança



Melhorar a qualidade da atenção e do atendimento oferecidos às gestantes e crianças de 0 a 3 anos exige que os profissionais envolvidos mudem alguns conceitos e práticas e, para tanto, é essencial investir em processos de formação contínua, que estimulem a aprendizagem profissional e a colaboração em grupo.

As atividades de Formação buscam capacitar os profissionais para assegurar o vínculo, o estímulo adequado e o cuidado responsivo desde a gravidez, durante o parto, nos cuidados de puerpério e com prosseguimento na puericultura; incentivando a criação de grupos de reflexão sobre o papel materno e paterno no cuidado infantil, bem como sobre a importância da **rede de apoio à família** na viabilização desse cuidado. Articular e atuar em rede no desenvolvimento de ações de promoção na creche, nos espaços lúdicos comunitários, nos serviços de Saúde e na Assistência Social também são explorados pelos formadores.

Para avançar na promoção do desenvolvimento infantil é preciso priorizar ações universais em todas as oportunidades de contato com as **famílias grávidas** e com crianças menores de 3 anos, sensibilizando e comprometendo a comunidade local e fortalecendo as políticas públicas.

Formação de profissionais dos serviços que atendem gestantes e crianças menores de 3 anos

As atividades de Formação ocorrem com os profissionais da rede pública de Saúde, Educação, Desenvolvimento Social, dentre outros. Quanto maior a possibilidade de interação dos diversos profissionais que atuam com a criança pequena, mais rica será a discussão e maior será o impacto no atendimento.

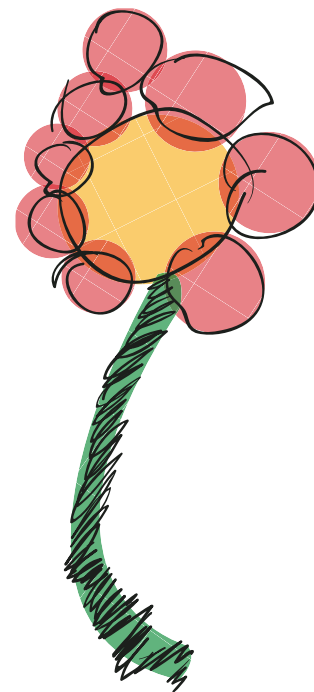
Sensibilização

Antes de começar o processo de Formação propriamente dito, é realizada, em cada município, uma palestra de sensibilização cuja finalidade é alertar e mobilizar lideranças locais e profissionais de Educação, Saúde e Assistência Social acerca do embasamento teórico e conceitual da proposta de atuação junto à população de 0 a 3 anos. Trata-se de uma preparação para que as pessoas se sintam abertas e dispostas a absorver uma nova maneira de enxergar e tratar as gestantes e as crianças. A estratégia adotada é a exposição dialogada, com o resgate das evidências das áreas de Educação, Psicologia, Saúde, **Neurociência** e da dimensão vincular desde a gestação até os 3 anos.

Oficinas de Formação

As Oficinas de Formação ocorrem regionalmente com turmas multiprofissionais de até 60 pessoas, com duração de 16 horas presenciais. As temáticas trabalhadas são:

1. Formação em pré-natal, puerpério e amamentação: práticas ampliadas
2. Formação em trabalho com grupos: famílias grávidas e com crianças de até 3 anos
3. Formação em espaços lúdicos
4. Formação em Educação Infantil: 0 a 3 anos
5. Formação em humanização do parto e nascimento
6. Formação em puericultura: práticas ampliadas



Elas têm o propósito de formar reeditores para disseminar os conteúdos trabalhados para seus pares. Dessa forma, os participantes dessas Oficinas são convidados a multiplicar os conhecimentos para os demais profissionais de seus municípios e promover ações de mudanças de práticas em suas localidades.

Os formadores têm um papel muito importante porque:

- problematizam as práticas;
- apontam conteúdos sobre práticas voltadas para o desenvolvimento infantil;
- preparam os reeditores para a reedição e para a incorporação de novas práticas.

Reedição das Oficinas de Formação

Logo após as Oficinas de Formação, os participantes devem disseminar os conteúdos trabalhados. Os municípios comprometem-se a fornecer as condições para que esse trabalho possa acontecer localmente. O processo de reedição pode se prolongar no tempo para atingir o maior número possível de profissionais.

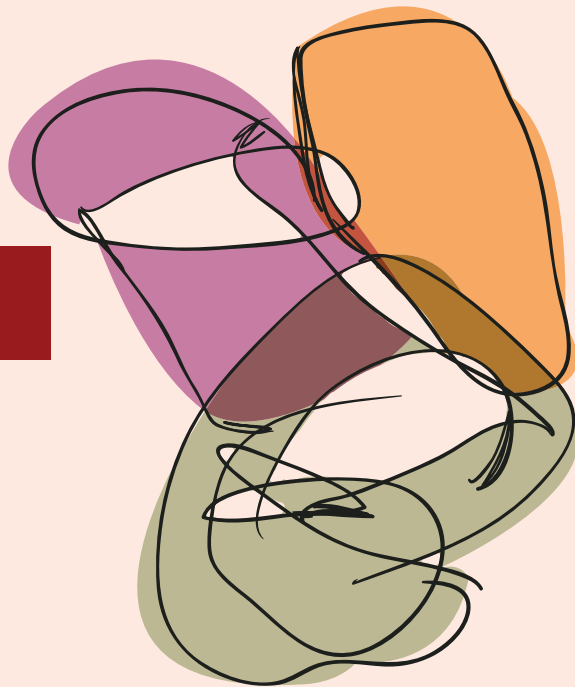
Supervisão

Como complementação das Oficinas de Formação, as supervisões se propõem a dar suporte ao processo de reedição e de incorporação das mudanças nos serviços. As supervisões são organizadas depois que as primeiras reedições forem realizadas. São três encontros de supervisão por tema, com intervalo mínimo de um mês entre cada encontro.

Ressalta-se que é fundamental valorizar o que os municípios/profissionais já fazem no sentido do fortalecimento da Primeira Infância, bem como apoiá-los a buscar alternativas sustentáveis de acordo com a realidade local.

Todo o processo de supervisão estimula a elaboração e implementação de projetos de mudanças (Planos de Ação) nas unidades dos serviços de atendimento. O formador recebe os projetos, discute com o grupo e propõe caminhos para melhoria ou ampliação dos projetos apresentados.

5. O poder do grupo



Nos municípios que adotam o Programa, o trabalho em grupo é encorajado de todas as formas. Quebrando-se o isolamento, são encontradas novas saídas para superar velhos problemas e incrementar ações que favoreçam o Desenvolvimento na Primeiríssima Infância. Profissionais do mesmo campo de atuação começam a formar grupos e a dialogar entre si e com os de outras áreas. Abre-se um espaço para que todos possam refletir sobre experiências vivenciadas, dúvidas e ansiedades; compartilhar ideias e aumentar a consciência de que têm o poder de transformar realidades que pareciam imutáveis, adotando novas atitudes e práticas.

A Formação apresentada nos Cadernos 1 a 6 traz inúmeras provocações no que se refere à formação de grupos. Dois convites são feitos aos participantes:

- Constituir um grupo, unindo colegas da mesma área e setor, ou de vários setores, e reeditar um ou mais aspectos da Oficina da qual participaram. Isso significa selecionar, dentre as mensagens recebidas, as que lhes pareçam mais úteis para sua audiência e, depois, readequá-las, adaptá-las, de acordo com propósitos específicos, contribuindo para modificar formas de pensar, sentir e atuar.

- Organizar e coordenar grupos, não apenas de profissionais, mas, principalmente, de gestantes, mães, pais e famílias, nos quais se exercite a reflexão coletiva sobre as realidades que vivenciam e se disseminem as informações de forma problematizadora, por meio do diálogo que possibilita caminhar da passividade para a **proatividade**.

O poder de um grupo para produzir aprendizagens e mudanças é imenso. Podemos comparar o grupo a um cérebro. Cada membro do grupo é um neurônio que, ao se conectar com outros, transmite e recebe informações. Essas informações, processadas em conjunto, aumentam a inteligência coletiva e a capacidade de resolver problemas. O ser humano constituiu-se enquanto tal em sua relação com os outros seres humanos e, assim, desenvolveu a linguagem, aprendeu a utilizar o fogo e criou as ferramentas, e depois a música, as artes, as religiões e as ciências. Da mesma forma, a identidade de cada um de nós se constitui no contexto de grupos.

Somos o que somos em razão das interações que estabelecemos, antes de mais nada, com nosso grupo primário, que é a família; depois, com outros grupos: de amigos, colegas, parceiros com os mesmos interesses ou ideais, e outros. Um ser humano privado do convívio com os da mesma espécie não desenvolve características humanas. O que chamamos de “humanidade” é fruto de aprendizagens processadas em grupos, que se conectam entre si, incrementando cada vez mais seu poder criador e transformador, por meio do intercâmbio entre percepções e ideias diferentes. Nada mais apropriado que criar grupos para resgatar a humanidade necessária para o cuidado da gestação e da criança.

O trabalho em equipe e a cooperação dele resultante são características das *organizações aprendentes* (Senge, 2005). Instituições de Saúde, Educação, Desenvolvimento Social, e outras, cujos profissionais reúnem-se sistematicamente em grupos estáveis para se comunicar, refletir sobre sua prática e colaborar na resolução de problemas, tornam-se polos estratégicos de mudança social. Comunidades que se organizam em grupos de pessoas com interesses comuns conseguem melhorias concretas em suas condições de vida e impulsionam políticas públicas de qualidade.

E mais: participar de grupos cujos membros interagem de forma positiva e se apoiam mutuamente é fator fundamental para a saúde,

entendida como muito mais do que ausência de doenças e sim um bem-estar físico, emocional e social. Atuar em grupo promove interações sociais intensas, o que pode gerar trocas afetivas e prazer. Isso, de alguma forma, protege as pessoas, tornando-as capazes de suportar melhor situações de grande estresse. É fator de ajustamento a novas realidades, ajudando cada pessoa a transitar de velhos para novos padrões de pensamento, rotinas, comportamentos, com todas as incertezas e medos que isso envolve.

Mas, afinal, o que faz um conjunto de indivíduos isolados tornar-se um grupo? Como é possível coordenar ou facilitar grupos, ajudando-os a realizar todo o seu poder de mudança?

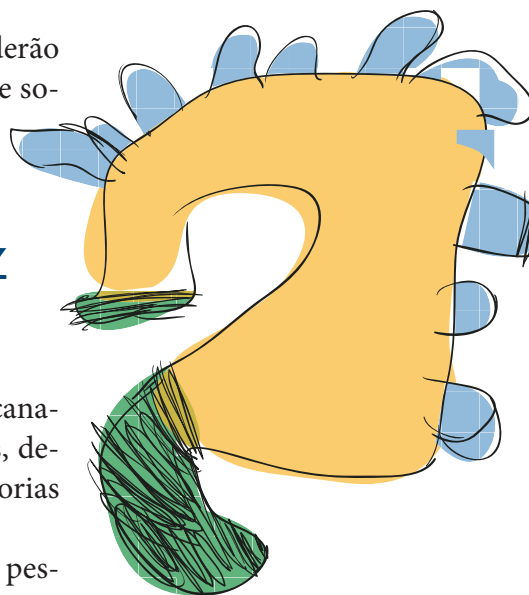
A seguir, são apresentadas algumas pistas e sugestões, que poderão motivar o futuro reeditor a explorar a vasta bibliografia existente sobre o assunto, preparando-se para coordenar grupos.

5.1. O QUE É UM GRUPO E O QUE FAZ AS PESSOAS ADERIREM A ELE?

Enrique Pichon-Rivière (1907-1977), médico psiquiatra e psicanalista de origem suíça, que viveu na Argentina desde seus 4 anos, desenvolveu a teoria e a prática dos grupos operativos a partir de teorias com foco na comunicação e nas interações humanas.

Segundo Pichon-Rivière (1982), um grupo é um conjunto de pessoas movidas por necessidades semelhantes, que se reúne em torno de uma tarefa específica e de um objetivo comum. É um espaço onde cada participante é diferente e exercita sua fala, sua opinião, seu silêncio, defendendo seu ponto de vista. A tarefa de um grupo depende de suas necessidades, por exemplo, de curar-se, como nos grupos terapêuticos e de autoajuda; construir, disseminar conhecimentos e refletir sobre a prática; empreender ações.

Ao relacionar-se com a tarefa em foco, interagindo entre si, os participantes do grupo tanto ensinam quanto aprendem, sendo todos sujeitos do saber, independentemente de seu nível de formação escolar ou acadêmica. Como diz o educador Paulo Freire: “Ninguém educa ninguém, ninguém educa a si mesmo, os homens se educam entre si, mediatizados pelo mundo” (Freire, 1981).



O princípio freiriano do diálogo entre pessoas cujos diferentes saberes e experiências são igualmente valorizados, e que se consideram iguais em direitos e dignidade, está na base do funcionamento de todos os grupos nos quais a comunicação flui horizontalmente entre os participantes, resultando em autonomia e aumento de poder.

Autores como Zimerman (1997), Bologna (2004), Motta e Munari (2007), Maffaccioli e Lopes (2005), em suas variadas contribuições para a compreensão de grupos, seus fenômenos e dinâmicas, trazem implícita a percepção da incompatibilidade entre fortalecimento de grupos e transmissão vertical de informações, com um único detentor do saber fazendo comunicados em vez de comunicar. Com isso, aderem à dialogicidade e à horizontalidade freirianas, fundamentais ao desenvolvimento do pensamento crítico e da autodeterminação.

Para que um grupo seja um espaço educativo, do qual transformações individuais e coletivas podem emergir, seus participantes não podem ser vistos como depositários de intervenções. Seus desejos e saberes devem ser considerados com amplas oportunidades, para que analisem criticamente a realidade e façam, com autonomia, escolhas informadas.

No grupo, “o todo é maior do que as partes”. Ele se constitui como uma nova identidade, maior do que a soma das identidades individuais dos participantes. Ainda assim, é preciso que cada um dos indivíduos sintam-se reconhecido e não se perca no coletivo.

Embora os membros do grupo possam ter motivações semelhantes e um objetivo em comum, cada um é diferente e essas diferenças precisam ser valorizadas. A riqueza de um grupo está na diversidade de visões e percepções que ele abriga e no conflito entre essas visões e percepções – conflito este que impulsiona mudanças.



Criando vínculos por meio das interações grupais

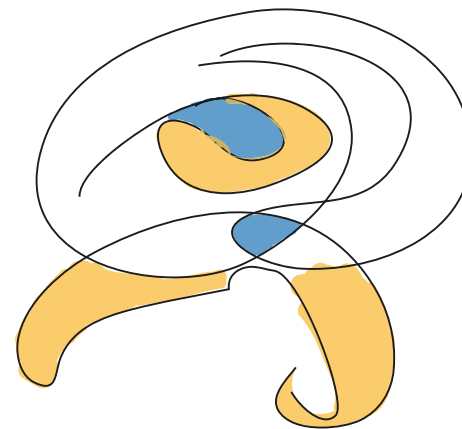
Objetivos e conteúdos pertinentes, horários e locais afinados com as necessidades e as possibilidades dos interessados são fatores fundamentais para que as pessoas se juntem a um grupo. No entanto, são os aspectos subjetivos – afetivos e emocionais – que determinam se elas irão aprender nesse grupo e, no caso de processos de longa duração, aderir a ele. Gostar do que se faz e daqueles com quem se faz é um aspecto importante para grupos bem-sucedidos.

De que forma o funcionamento de um grupo pode promover a criação de vínculos e, assim, facilitar a aprendizagem e a permanência dos envolvidos?

A experiência mostra que nos sentimos ligados a quem nos faz sentir aceitos, autônomos, competentes, e que nos afastamos de quem nos rejeita, deseja nos controlar e submeter, ou faz com que nos sintamos incapazes. De forma semelhante, nos vinculamos a grupos nos quais nos sentimos bem. Aderimos a grupos em que nos sentimos alimentados, pois nossas necessidades psicológicas básicas de pertencimento, autonomia e competência são atendidas e, em consequência, nossa aprendizagem flui sem bloqueios.

Vejam, então, como essas necessidades podem ser atendidas por meio de ações desenvolvidas por quem coordena ou facilita um grupo, e que favorecem as interações dos participantes:

- **Pertencimento:** para que o participante sinta-se aceito, acolhido e respeitado no grupo, são necessárias atividades com foco em interações. Atividades de integração e relaxamento, em que os participantes possam se conhecer e quebrar barreiras iniciais, favorecem o desenvolvimento de vínculos e ajudam a criar a sensação de pertencer ao grupo. Atividades organizacionais, que incluem o manejo de tempo, espaço e materiais educativos, criam pertencimento quando os participantes são convidados a fazer escolhas em relação a esses aspectos e facilitam as interações, por exemplo, prevendo-se tempo suficiente para o diálogo e o debate, dispondo os participantes em círculos ou ao redor de mesas. Atividades instrucionais, por meio das quais o conhecimento é disseminado e construído, criam pertencimento quando as interações são levadas em conta: devem incluir o diálogo e o



trabalho em grupo, com exercício da escuta mútua e do respeito às opiniões diferentes.

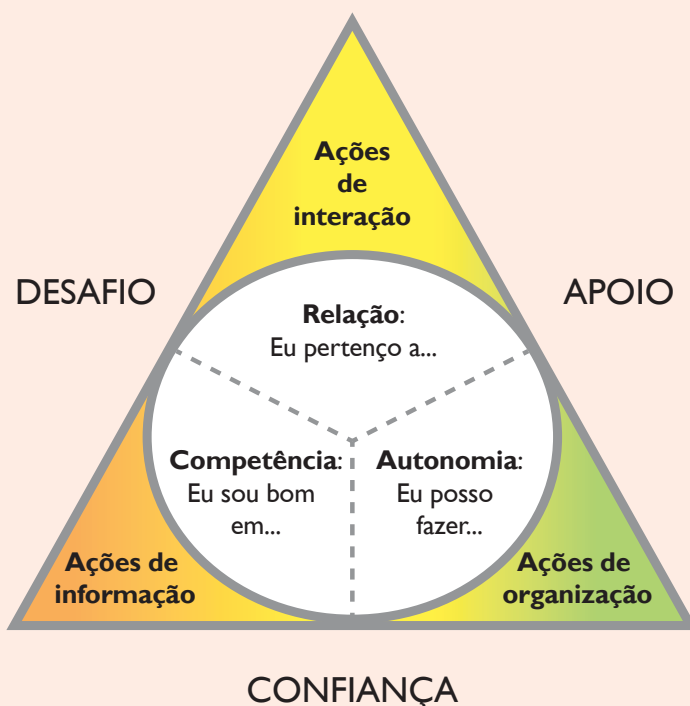
- **Competência:** para que o participante sinta-se competente, as atividades instrucionais devem prever oportunidades para que ele enfrente desafios e resolva problemas, sem que respostas prontas lhe sejam oferecidas de antemão. O desafio, entretanto, deve ser acompanhado de apoio na superação das dificuldades e dos medos que a adoção de uma nova conduta acarreta. Quando se preveem atividades que mobilizam múltiplas inteligências, e não apenas as inteligências verbal-linguística e lógico-matemática, há mais oportunidades para que a pessoa seja valorizada no que faz melhor. Ela poderá realizar com sucesso atividades no grupo, sentindo-se cada vez mais capaz.
- **Autonomia:** para que o participante sinta-se autônomo, ele deve ser colocado em situação de independência intelectual. Tanto as atividades instrucionais quanto as organizacionais promovem autonomia sempre que o participante é convidado a exercer seu pensamento crítico e a fazer escolhas, assumindo a responsabilidade por sua aprendizagem.

Nas páginas 25 a 40 deste Caderno, há exemplos de atividades voltadas para organização, interação e instrução, desenvolvidas nas Oficinas do Programa, e que respondem às necessidades de pertencimento, competência e autonomia dos participantes.

○ triângulo das necessidades básicas

Os estudiosos holandeses Dijkstra e Zonnefeld (2005) criaram um esquema triangular que permite visualizar as três necessidades básicas de todo aprendiz e as ações interdependentes a serem realizadas em busca de atendê-las.

Figura I – Triângulo da instrução adaptativa



Fonte: Dijkstra e Zonnefeld, 2005.

O esquema mostra que as necessidades básicas de pertencimento, competência e autonomia dos membros de um grupo podem ser atendidas, em primeiro lugar, por meio do cuidado com as interações entre eles. A posição das interações, no topo do triângulo, indica seu poder de criar nos participantes – ao mesmo tempo – a sensação de pertencerem ao grupo e de serem competentes e autônomos. As interações devem ser conduzidas de tal forma que garantam – ao mesmo tempo – desafios e apoio na sua superação. O esquema também mostra que interações, como as acima descritas, desenvolvem a confiança entre participantes do grupo, e entre eles e aquele que os coordena. E a confiança está na base de tudo.

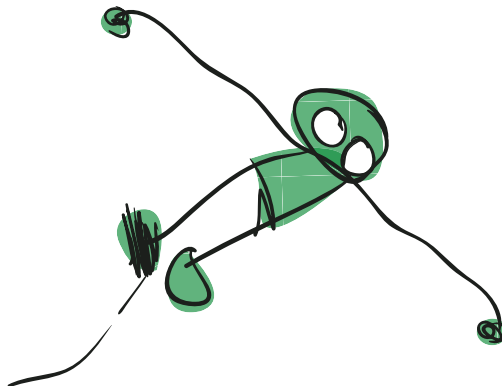
Uma vez construída uma base de confiança, de acordo com Zimmerman (1997), o grupo passa a funcionar como uma galeria de espelhos,

onde cada participante pode se refletir e ser refletido nos e pelos outros. Com isso, as pessoas podem distinguir, afirmar e consolidar suas próprias identidades, ao mesmo tempo em que ampliam conhecimentos, superam dificuldades, obtêm maior autonomia e constroem vidas mais harmônicas, como dizem Maffaccioli e Lopes (2005).

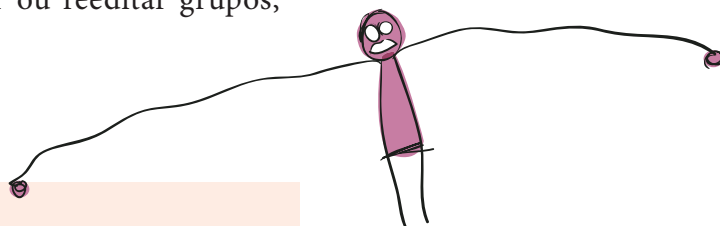
5.2. COORDENAR UM GRUPO: EMOÇÃO E RAZÃO

Os reeditores podem atuar junto a equipes de profissionais de Saúde, Educação, Assistência Social convidando-os a adotar novas maneiras de pensar a promoção da Primeiríssima Infância. Ajudam, portanto a promover mudanças em modelos mentais, que podem resultar em ações diferenciadas em relação a aspectos como: atendimento integral e integrado à família, à criança, à gestante e ao seu parceiro, levando em conta as dimensões afetivas, emocionais e sociais envolvidas; humanização do parto; importância do fortalecimento de vínculos entre os pais e a criança desde o período pré-natal; papel dos espaços lúdicos, creches e puericultura no desenvolvimento da criança.

O reeditor, antes de qualquer coisa, é alguém que coloca as pessoas e suas necessidades básicas no centro de todos os processos. Assim, desenvolve ações que as façam sentir que pertencem ao grupo, que são autônomas e competentes. Isso exige razão, ou seja, conhecimentos de conteúdos sobre grupos e suas dinâmicas e sobre Desenvolvimento na Primeiríssima Infância, como os sintetizados nos Cadernos 1 a 6. É preciso ter capacidade de selecionar e priorizar as informações mais úteis aos participantes, possibili-



tando que as pessoas reflitam sobre elas, comparem-nas com as que já possuem sobre o tema e descubram formas de adaptá-las e utilizá-las em contextos específicos. Exige também emoção: amor às pessoas, criatividade e compromisso, bom senso, flexibilidade, escuta, capacidade de estabelecer laços e vínculos. Além disso, o trabalho do reeditor passa pela consciência de que é por meio dos sentimentos que se alcança a razão. Formar ou reeditar grupos, antes de ser ciência, é uma arte.



CARACTERÍSTICAS DE BONS COORDENADORES DE GRUPOS

Segundo Zimmerman (1997):

- Afeto: gostar de pessoas e acreditar em grupos.
- Coerência: revelar harmonia entre o que fala e o que faz, despertando e fortalecendo a confiança do grupo.
- Paciência: respeitar o ritmo dos participantes.
- Continência: saber conter, no sentido de receber e acolher, as necessidades e angústias dos membros do grupo.
- Discernimento: saber discriminar, ou seja, diferenciar seus próprios sentimentos dos sentimentos dos participantes – saber o que é seu e o que é do outro.
- Empatia: colocar-se no lugar de cada um do grupo.
- Integração: sintetizar, sistematizar as contribuições do grupo, ou seja, “extrair um denominador comum dentre as inúmeras comunicações provindas das pessoas do grupo” (Zimmerman, 1997).

Segundo Maffaccioli e Lopes (2005), um trabalho grupal permite:

- Favorecer o intercâmbio entre os saberes científico e popular, proporcionando a socialização do saber científico e o reconhecimento do popular.
- Possibilitar o senso de inclusão, valorização e identificação entre os participantes.

Segundo Motta e Munari (2007), é papel do coordenador de grupos:

- Dominar conceitos, instrumentos e habilidades para intervir e administrar questões grupais.
- Demonstrar espontaneidade na condução dos processos.
- Combater e eliminar a tendência a enquadrar pessoas em categorias prontas (estereótipos).
- Identificar seus próprios preconceitos.
- Suspender juízos a respeito de crenças e mitos populares.
- Provocar a reflexão e a dúvida; problematizar o que está naturalizado.
- Ajudar o grupo a encontrar suas próprias respostas.
- Saber se observar, registrando e lidando com ansiedades e temores (de se expor, de perder os participantes, de ouvir críticas).

Recomenda-se que Oficinas ou encontros com grupos de 20 ou mais participantes sejam coordenados por duas pessoas, que podem apoiar e oferecer *feedback* uma à outra.

5.3. EXEMPLOS DE AÇÕES QUE FOCAM INTERAÇÕES: ORGANIZAÇÃO E INSTRUÇÃO

Ações com foco na organização

Os reeditores das Oficinas do Programa organizam espaço, tempo e materiais, para fazer com que os participantes do grupo de Saúde, Educação e Assistência Social sintam-se acolhidos e possam interagir entre si de forma prazerosa e descontraída.

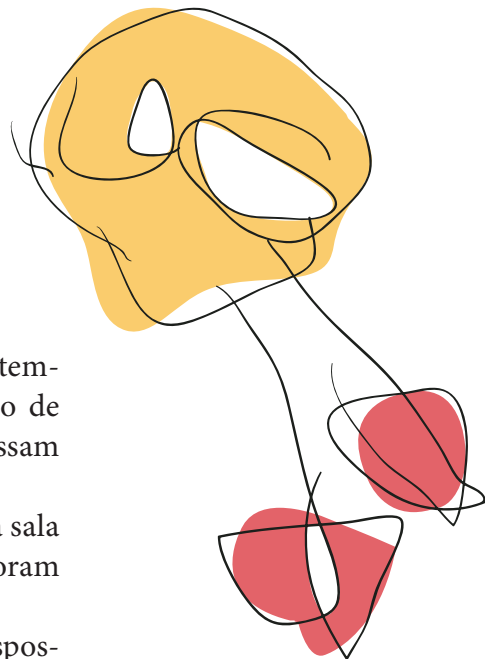
Ao chegarem ao local da Oficina, as pessoas encontram uma sala onde a disposição dos móveis, a iluminação e a temperatura foram ajustadas para tornar o ambiente agradável.

As cadeiras são móveis para que possam ser, inicialmente, dispostas em círculo ou em “U”: dessa forma, os participantes podem estabelecer contato visual entre si, estimulando as comunicações verbais.

Os tempos de cada atividade são pensados de forma a garantir o diálogo e o debate. Isso significa levar em conta o número de participantes e o quanto, aproximadamente, demora cada intervenção. Por exemplo, se queremos promover um debate sobre uma apresentação de 20 minutos, em um grupo de 40 pessoas, seria irrealista reservar 5 minutos para a discussão. Além disso, há flexibilidade para se aumentar ou diminuir o tempo da atividade, de acordo com o ritmo e o interesse do grupo.

Os materiais a serem utilizados durante o encontro (agenda, folhas-tarefa, textos base) são disponibilizados de forma organizada, e os crachás com os nomes e profissões ou cargos facilitam a identificação de cada membro do grupo. Na Oficina de Formação em espaços lúdicos, por exemplo, os formadores trazem materiais como fios de lã colorida, tesouras e lápis de cor, para que cada participante possa criar o seu próprio crachá, expressando sua criatividade e entrando no espírito da Oficina.

Um momento organizativo importante para garantir a integração do grupo é a apresentação da agenda da Oficina, com seus objetivos e tempos. É o momento de explicitar e manejar expectativas; de fazer com que todos agucem a consciência de por que estão reunidos ali, e o que irão fazer; de negociar ajustes e fazer acordos em relação ao



manejo do tempo e à aprendizagem ativa como uma responsabilidade de todos.

A organização e o manejo do tempo, assegurando que possam acontecer dinâmicas de integração, relaxamento, acolhimento e escuta, facilitam a construção de vínculos entre os participantes e criam uma atmosfera de confiança. Na Oficina de Formação em pré-natal, puerpério e amamentação, os formadores realizam uma atividade introdutória em que os participantes compartilham, em pares, a história da origem do nome de cada um. Outro exemplo é o que ocorre na Oficina de Formação em famílias grávidas e com crianças de até 3 anos, onde há uma caixinha com pensamentos e citações relativos aos conteúdos do encontro, escritos em pequenos cartões e distribuídos aleatoriamente entre os participantes, os quais compartilham os sentimentos despertados pelas frases recebidas.



Escuta

Começar lidando com os sentimentos do grupo e reconhecendo as experiências e conhecimentos que os participantes possuem sobre o tema em pauta é uma forma de demonstrar respeito por seus saberes e descobrir o que os (co)move. Fazer perguntas para descobrir o que já vivenciaram a respeito da questão faz com que as pessoas sintam-se ouvidas, compreendidas. Quando isso ocorre, elas estão mais predispostas a receber novas informações, sempre com espaço para que as mesmas sejam discutidas.

Nas Oficinas do Programa, os momentos de escuta são bem estruturados, possibilitando que os participantes aprendam com as experiências uns dos outros. Por exemplo, na Oficina de Formação em pré-natal, puerpério e amamentação, uma das primeiras atividades é uma conversa em duplas, na qual um participante conta ao outro um caso sobre gravidez ou puerpério, com os sentimentos e emoções envolvidos. Na Oficina de Formação em espaços lúdicos, os profissionais dialogam em pequenos grupos sobre as brincadeiras e os brinquedos que conheciam e que vivenciaram na infância.

UM EXERCÍCIO PARA EXPERIMENTAR A ESCUTA ATIVA

Os participantes, em pares (pessoa **A** e pessoa **B**), vão compartilhar entre si um caso ou um problema profissional. O exercício tem cinco fases, de aproximadamente 3 minutos cada, marcadas pelo formador.

PRIMEIRA FASE (3 minutos):

- **A** fala.
- Enquanto isso, **B** ouve, sem interromper, encorajando a fala do outro, de forma não verbal (contato visual, braços descruzados, corpo inclinado levemente para a frente, demonstrando sentimentos), e verbal, com expressões como “hã-hã”, “é mesmo?”, “e então?”.

SEGUNDA FASE (3 minutos):

- **B** faz uma ou duas perguntas de esclarecimento e parafraseia o que ouviu, fazendo um resumo do que entendeu (“quer dizer, se eu entendi bem, você...”).

TERCEIRA FASE (3 minutos):

- **B** fala e **A** escuta ativamente, de acordo com o protocolo acima.
- **A** faz uma ou duas perguntas de esclarecimento e parafraseia.

QUINTA FASE (1 minuto):

- **A** reflete sobre como se sentiu ao ser ouvido por **B**, e vice-versa.

Ações de instrução

O trabalho com grupos, por meio de Oficinas, encontros ou reuniões, quando ocorre no contexto do Programa, visa a disseminação de conhecimentos sobre o desenvolvimento integral da criança de 0 a 3 anos, com vistas à melhoria no atendimento e no cuidado com as crianças pequenas. O sentido de disseminar vai além de espalhar amplamente ou dispersar, como registra o dicionário. Disseminação consiste em “comunicar informações ou conhecimentos específicos e potencialmente utilizáveis, orientados para um objetivo. Portanto, o foco da disseminação não é simplesmente difundir informação, mas fazê-lo de forma a promover seu uso (Van Velzen, 1994).

Como fazer com que as pessoas, em um grupo, não apenas prestem atenção e se envolvam com o conhecimento apresentado, mas também adotem um olhar diferente sobre o tema em questão e considerem a possibilidade de mudar seu comportamento à luz das novas informações?

Os formadores das Oficinas descritas nos Cadernos 1 a 6 buscam conseguir isso e, para tanto, utilizam-se de estratégias como as listadas abaixo:

- Selecionar e priorizar os conteúdos de acordo com as necessidades dos participantes. Antes das Oficinas, é realizado um diagnóstico da situação da Primeiríssima Infância no município, com participação de representantes das áreas envolvidas.
- Levar em conta sentimentos e emoções.
- Levantar e considerar os conhecimentos que as pessoas já possuem sobre o tema, como visto no item Escuta.
- Utilizar metodologia que possibilite aos participantes processar a informação, tornando-a relevante para suas próprias circunstâncias. Por meio de procedimentos adequados, os reeditores das Oficinas ajudam as pessoas a conectarem teoria e prática, possibilitando a reflexão sobre os conhecimentos, valores e crenças implícitos nos fazeres cotidianos. As interações são estimuladas por meio do diálogo, da cooperação na resolução de problemas e do compartilhar de ideias e experiências. As múltiplas inteligências presentes no grupo são mobilizadas durante o processo, considerando-se os participantes em suas dimensões intelectual, física, sensorial e emocional.

- Orientar para que o foco de todos os processos seja a prática: as Oficinas culminam na elaboração coletiva de um Plano de Reedição, bem como em Planos de Ação com a finalidade de promover mudanças de práticas (ver p. 41).

Dicas práticas

Fazer e estimular perguntas

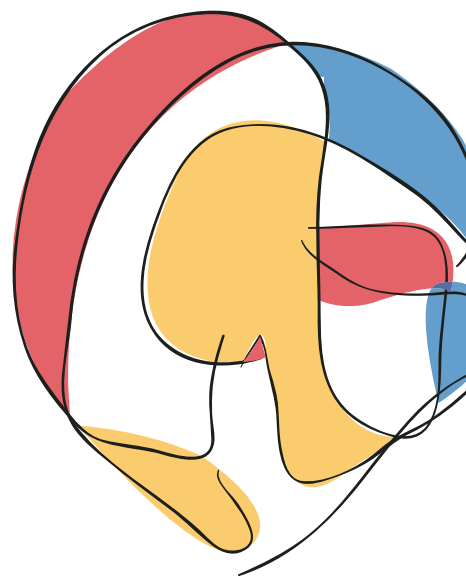
Utilizar bem vários tipos de perguntas é a estratégia básica do diálogo, essencial ao desenvolvimento do pensamento crítico e da autonomia. Podem ser, entre outras, perguntas de esclarecimento, para compreender melhor o pensamento do outro, perguntas que estimulam o interlocutor a sair do campo das generalizações (todo mundo... nunca... sempre... ninguém...) e chegar a definições mais concretas (Quantos? Quem? Onde?), ou perguntas que provocam reflexão, em geral iniciadas com “Por quê...?”.

Menos é mais

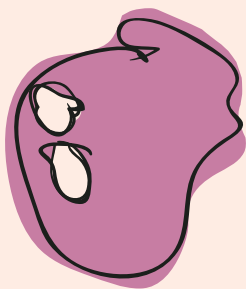
Em uma Oficina ou encontro, de 15 a 20 minutos é o tempo máximo para uma apresentação ininterrupta a respeito de qualquer tema. A maioria das pessoas começa a perder a concentração depois de 7 minutos (Ednir et al., 2006). Nas Oficinas do Programa, as apresentações são realizadas com apoio de imagens e textos breves projetados em *PowerPoint*. Podem durar mais de 20 minutos, pois a fala do formador e reeditor é intercalada por perguntas aos participantes e por atividades em duplas ou trios, por meio das quais as informações são processadas.

Leitura de textos

A informação apresentada por meio de textos – estratégia que não deve ser utilizada em grupos comunitários com baixa escolaridade – também precisa ser processada. Nas Oficinas do Programa, os participantes são estimulados a discutir os textos em duplas ou pequenos grupos e a traduzir e interpretar a informação de acordo com suas experiências e perspectivas.



LEITURA EM DUPLAS



DUO DE LEITORES:

- **A** e **B** leem um texto.
- **A** identifica os três pontos mais importantes de uma parte do texto. **B** acrescenta outro ponto.
- **A** e **B** leem o próximo texto.
- **B** identifica os três pontos mais importantes desta parte do texto. **A** acrescenta outro ponto.

DUO DE PERGUNTAS:

- **A** lê.
- **B** pergunta.
- **A** e **B** revezam papéis.

Ednir et al., 2006.

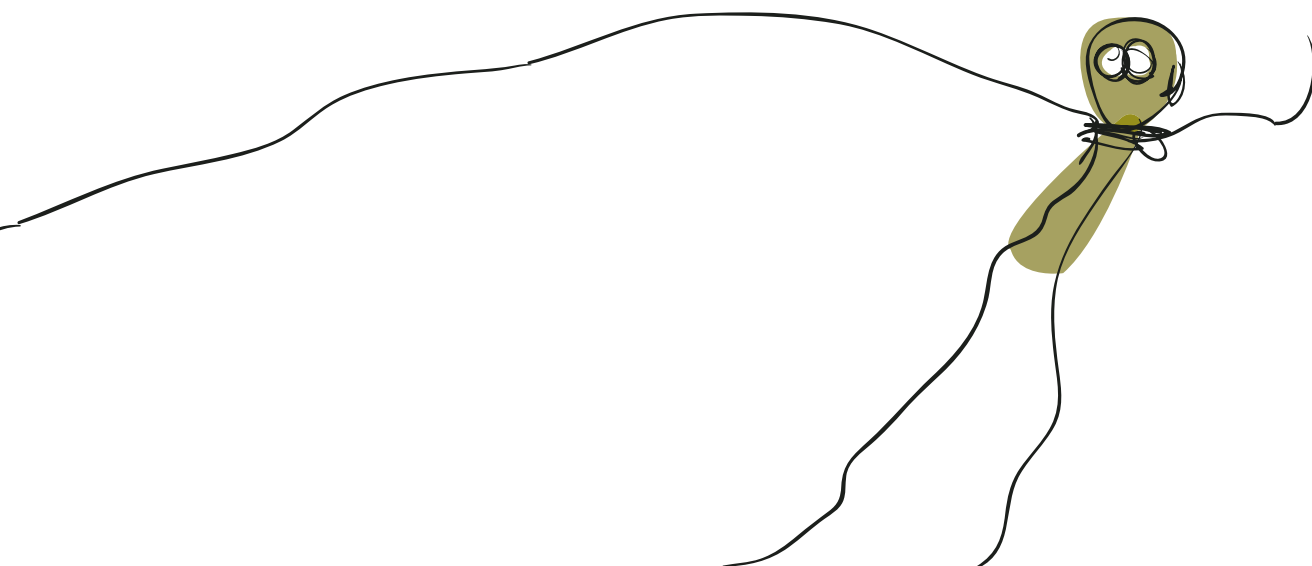
Mobilizando múltiplas inteligências e linguagens

Vídeos, dramatizações (*role play*), colagens, construção de objetos, músicas são algumas das estratégias utilizadas nas Formações do Programa. O uso dessas diferentes linguagens no trabalho em grupo faz com que pessoas com as mais diferentes inteligências e estilos de aprendizagem possam interagir entre si e com o conhecimento apresentado, alcançando novos patamares de compreensão dos problemas em pauta, expressando-se e comunicando-se intensamente. O uso desses outros recursos contribui para mobilizar aspectos emocionais e sociais de questões complexas, ampliando-se do ponto de vista exclusivamente cognitivo.

Avaliação

Para o Programa, a avaliação é um instrumento essencial de construção de conhecimentos, fundamentando o planejamento e o replanejamento de ações. Vários instrumentos de avaliação foram construídos com esse fim. O modelo de uma ficha utilizada ao final de Oficinas temáticas é apresentado como anexo aos Cadernos 1 a 6.

Em qualquer grupo, a avaliação é essencial para incrementar o processo de aprendizagem coletiva. Ao final de um encontro, é importante que os participantes tenham a oportunidade de refletir sobre as aprendizagens construídas e que cada um possa identificar como aproveitou ou não as oportunidades oferecidas pelas interações que ali ocorreram. É importante que olhem para si mesmos, perguntando-se como poderiam melhorar as coisas. Nos Cadernos temáticos retratando as Formações do Programa, há vários exemplos de como propiciar essa reflexão.



OS QUATRO “O QUÊS”

Os quatro “o quês” são um meio simples para promover a reflexão. Com quatro perguntas, você pode estimular as pessoas a pensar:

- O que você fez bem?
- O que deu certo?
- O que você faria de forma diferente numa próxima ocasião?
- O que poderia ajudar nesse processo?



6. Planejando a reedição

de uma Oficina do Programa



Todas as Formações do Programa convidam seus participantes a se reunirem em grupos menores para planejar a reedição de um ou mais aspectos do evento do qual eles participaram em benefício de seus colegas da mesma área e/ou de outras. No decorrer de cada Formação, com quatro módulos de 4 horas, os participantes já devem ter comparado as propostas e estratégias vivenciadas com a realidade local do atendimento às gestantes, famílias e crianças de 0 a 3 anos, e identificado os temas que gostariam de aprofundar junto a seus pares. Assim, ao chegar ao último módulo, eles provavelmente já têm alguma ideia das pessoas com quem possivelmente irão trabalhar e do foco que irão adotar.

De posse do resumo da programação dos quatro módulos, vivenciados em dois dias, os participantes irão “sobrevoar” o texto, examinando os conteúdos à luz dos desafios da realidade local de Desenvolvimento na Primeiríssima Infância, priorizando temas e o público a ser envolvido.

Em seguida, os participantes serão convidados a:

- Familiarizar-se com algumas características básicas de um bom Plano de Reedição.
- Definir o objetivo do Plano de Reedição, tornando-o específico.
- Levantar atividades para reeditar aspectos da Oficina da qual participaram no todo ou em partes e registrar as decisões em papel *kraft*, de acordo com o esquema de Plano de Reedição, preparando apresentação em plenária.
- Definir como, com quem e quando realizar cada atividade.
- Apresentar o esquema do Plano de Reedição preenchido, recebendo sugestões dos demais participantes para aperfeiçoá-lo.

A seguir, sugestões de como colocar em prática essas etapas.

6.1. “SOBREVOANDO” OS QUATRO MÓDULOS DA OFICINA

Sugestão de procedimento, a ser adaptado de acordo com o tempo disponível:

- Dividir o grupo em subgrupos por setor ou local de trabalho.
- Em cada subgrupo, participantes individuais, duplas ou trios recebem uma cópia do resumo dos quatro módulos da Oficina da qual participaram, contendo objetivos, conteúdos e estratégias de cada módulo.
- Os participantes dos subgrupos, individualmente, em duplas ou em trios, são convidados a pensar: a) nos desafios do atendimento às gestantes e às famílias com crianças de 0 a 3 anos enfrentados no território onde atuam; b) nas necessidades e possibilidades dos colegas com os quais trabalham; c) no tempo de que dispõem para realizar a reedição da Oficina – e, com esses parâmetros em mente, priorizar um ou mais aspectos dos quatro módulos, que poderão ser recriados e adaptados, marcando-os e fazendo anotações nos esquemas recebidos.
- Depois desse momento individual, os participantes irão compartilhar suas ideias, justificando as escolhas individuais, e decidir em conjunto: a) o tema que será focalizado; b) as pessoas que serão con-

vidadas a participar do grupo; c) a ação conjunta que deverá resultar da reedição; d) as principais estratégias que serão usadas; e e) como será realizada a articulação com outros setores.

6.2. FAMILIARIZANDO-SE COM ALGUMAS CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE UM BOM PLANO DE REEDIÇÃO

O reeditor poderá fazer uma breve apresentação, com base no conteúdo apresentado no box a seguir:

CARACTERÍSTICAS DE UM BOM PLANO DE REEDIÇÃO

Quem já planejou uma viagem de férias com amigos? Sabemos que não basta ter uma ideia geral de onde se quer chegar. Não adianta apenas ter claro que nosso destino é a praia. Temos que saber em que praia específica queremos ficar, em que hotel, quanto tempo vamos ficar lá, quanto podemos gastar e quem será responsável por atividades essenciais, como coletar o dinheiro, comparar preços, fazer reservas, comprar passagens.

No quarto módulo de cada Oficina de Formação os participantes já têm uma ideia geral do seu curso de ação: reeditar a Oficina da qual participaram. Os reeditores já escolheram quais temas serão enfocados, sabem quem serão, possivelmente, as pessoas interessadas em participar do grupo, quem talvez possa ser atraído para uma articulação intersetorial e até mesmo têm uma visão das ações concretas que poderiam acontecer em decorrência da reedição. No entanto, o planejamento ainda está vago. Ter um curso de ação mais ou menos delineado ainda não é garantia de chegarmos lá. Que tal transformá-lo em um plano realista, específico, mensurável e com maior chance de ser realizado?

Para tanto, vamos refletir sobre as características de um plano que, além de unir e fortalecer o grupo envolvido, tem grandes chances de ser bem-sucedido. São elas:

- **Atratividade:** O plano precisa ser atraente para aqueles que o elaboram e o colocam em prática. Isso significa que as preocupações e necessidades desses profissionais são contempladas no plano, e o objetivo que ele pretende realizar traduz uma aspiração coletiva.
- **Realismo:** Leva em conta as condições existentes para sua realização, o tempo, as pessoas e os materiais necessários.
- **Especificidade:** Um plano específico, discriminando cada etapa, bem como as pessoas e os recursos nela envolvidos, é realista, e, portanto, será realizado no tempo estipulado.
- **Mensurabilidade:** Exatamente por ser específico, um bom plano é mensurável. Podemos quantificar o tempo que será gasto em cada etapa, o tipo e a quantidade dos materiais que serão utilizados e o seu custo. Os resultados finais que se esperam, em consequência da implementação do plano, são descritos de tal maneira que possam ser quantificados, medidos, documentados, o que aumentará a autoestima e o poder do grupo envolvido, bem como sua credibilidade frente a parceiros e beneficiários.
- **Realização no tempo previsto:** A implementação de um plano no tempo previsto depende do seu realismo e de sua especificidade. O cronograma das ações deve levar em conta a quantidade de pessoas envolvidas em cada etapa, o volume de trabalho envolvido e o tempo de que as pessoas responsáveis dispõem, efetivamente, para realizar o trabalho.

Seguir um esquema de plano, como o que sugerimos (Anexo) pode ajudar a tornar sua ação mais executável.

Texto inspirado na abordagem de Planejamento para a Ação desenvolvida por Cecip, Brasil – www.cecip.org.br; e APS Internacional, Holanda – www.aps.org.nl, registrada em várias publicações, algumas delas citadas na Bibliografia.





6.3. ONDE QUEREMOS CHEGAR E O QUE TERÁ ACONTECIDO QUANDO CHEGARMOS LÁ: FORMULANDO O OBJETIVO ESPECÍFICO DO PLANO DE REEDIÇÃO

Reeditar a Oficina do Programa sobre pré-natal, puerpério e amamentação – um objetivo assim é muito genérico para inspirar um Plano de Reedição realista. Por isso, o reeditor talvez possa estimular os participantes a serem mais específicos. Assim, ficará mais fácil definir as etapas e as atividades a serem empreendidas para atingi-lo.

Exemplo de um objetivo específico:

“Realizar uma Oficina de 8 horas de duração, sobre o tema amamentação, para um grupo de 15 profissionais da Unidade Básica de Saúde (UBS), dois educadores ou gestores de creche e um assistente social do Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), preparando-os para coordenar grupos de gestantes e de famílias e incentivando-os a enfatizar, nas suas práticas, aspectos afetivos e emocionais.”

Objetivos formulados com precisão possibilitam uma avaliação acurada, pois trazem embutidos os resultados esperados.

6.4. LEVANTANDO AS AÇÕES NECESSÁRIAS PARA ALCANÇAR O OBJETIVO

Agora que os participantes definiram um objetivo específico, chegou a hora de deixar bem claro que ações são necessárias para alcançar o ponto desejado.

Para tanto, dois passos iniciais são fundamentais:

- a) Levantar todas as ideias a respeito do que é possível fazer; e
- b) Ordenar essas atividades, especificando qual é a primeira ação ou etapa, qual a segunda, a terceira, e assim por diante (lembrar que há ações que podem ser realizadas ao mesmo tempo).

Para levantar as ações possíveis, o ideal é fazer alguns minutos de “chuva de ideias” (a conhecida técnica do *brainstorm*). As ideias podem ser registradas, sem que sejam questionadas, em cartelas ou tiras de cartolina, ou escritas em folhas de papel *kraft* (esse processo leva cerca de 10 minutos em um grupo pequeno).

Em seguida, será preciso ordená-las. Com as propostas de atividades à vista, nas cartelas, será possível objetivar a discussão e perceber rapidamente o que vem antes e o que vem depois. Uma vez alcançado consenso sobre isso, o grupo poderá registrar as etapas.

Um exemplo: suponha que um grupo de profissionais participantes da *Formação em pré-natal, puerpério e amamentação: práticas ampliadas* tenha formulado o objetivo, citado na página anterior, para seu Plano de Reedição. Essa equipe poderia, depois de levantar as atividades necessárias, ordená-las da seguinte forma, no campo “Objetivos Específicos (o quê?)”:

PLANO DE REEDIÇÃO						
Objetivo: Formação em pré-natal, puerpério e amamentação: práticas ampliadas – para um grupo multidisciplinar em atendimento à Primeiríssima Infância						
Objetivos Específicos (o quê?)	Ações/ Atividades (como?)	Responsáveis (quem?)	Recursos Necessários (com que recursos?)	Prazos (quando?)	Metas (onde se quer chegar?)	Avaliação (como avaliar?)
Realizar uma Oficina sobre o tema amamentação para um grupo de profissionais da UBS e do CRAS preparando-os para coordenar grupos de gestantes e famílias.	1) Identificar profissionais interessados da UBS e encaminhar convite; 2) Identificar profissionais interessados do CRAS e encaminhar convite; 3) Definir a agenda e estrutura da Oficina; 4) Definir local.					

6.5. DEFININDO COMO, COM QUEM E QUANDO REALIZAR CADA ATIVIDADE

Uma vez que todas as etapas necessárias para a realização do objetivo foram levantadas e registradas em ordem cronológica no campo “Objetivos Específicos (o quê?)” (15 minutos), o grupo poderá, em relação a cada etapa/atividade:

- Discutir quais atividades e estratégias são necessárias e registrar os procedimentos no campo “Ações/ Atividades (como?)”.
- Discutir quem vai levar adiante a atividade e registrar as decisões no campo “Responsáveis (quem?)”. Lembre-se: quanto mais gente envolvida e com responsabilidade na execução do Plano, melhores vão ser os resultados, pois será mais atraente para a equipe, e não irá sobrecarregar uma só pessoa.
- Discutir quais recursos materiais serão necessários e registrar as decisões no campo “Recursos Necessários (com que recursos?)”.
- Discutir o tempo que vai levar a realização da etapa; definir data de início e término e registrar as decisões no campo “Prazos (quando?)”.

Um exemplo de como poderiam ser preenchidos os campos de um Plano de Reedição:

PLANO DE REEDIÇÃO						
Objetivo: _____						
Objetivos Específicos (o quê?)	Ações/ Atividades (como?)	Responsáveis (quem?)	Recursos Necessários (com que recursos?)	Prazos (quando?)	Metas (onde se quer chegar?)	Avaliação (como avaliar?)
Realizar uma Oficina sobre o tema amamentação para um grupo de profissionais da UBS e do CRAS preparando-os para coordenar grupos de gestantes e famílias.	1) Identificar profissionais interessados da UBS e encaminhar convite; 2) Identificar profissionais interessados do CRAS e encaminhar convite; 3) Definir a agenda e estrutura da Oficina; 4) Definir local.	Coordenador da Unidade Básica de Saúde XX e Coordenador do CRAS XX.	1) Espaço físico da UBS; 2) Notebook e projetor; 3) Cartolinas e canetas coloridas; 4) Dois reeditores.	1) Reserva de espaço – 28/08; 2) Convite aos participantes – 05/09; 3) Materiais – 10/09; 4) Confirmação de participação dos profissionais – 15/09; 5) Realização da Oficina – 19/09.	Capacitar 20 profissionais sobre amamentação. Sendo dez profissionais da UBS e dez profissionais do CRAS.	Questionário de avaliação da Oficina e lista de presença.

Caso não haja tempo de completar todos os campos do esquema no último módulo da Oficina, o processo poderá ser finalizado no encontro de **supervisão**, quando o formador irá reunir os participantes para apoiar os processos de reedição e de implementação de mudanças nas práticas.

6.6. APERFEIÇOANDO COLETIVAMENTE O PLANO DE REEDIÇÃO

É importante que pelo menos um dos esquemas do Plano de Reedição preenchidos possa ser aperfeiçoado, recebendo sugestões dos demais participantes para torná-lo mais pertinente, realista, específico, mensurável e exequível no prazo estipulado.

Alguns aspectos que podem ser considerados no aperfeiçoamento do Plano:

- Ele contribui para disseminar conhecimentos construídos na Oficina? Como?
- Seu(s) objetivo(s) é(são) específico(s) e refere(m)-se a um desafio bem delimitado?
- Menciona quem irá fazer cada atividade?
- Descreve, em ordem lógica, os passos e as atividades que devem ser realizados para alcançar o objetivo e o que cada pessoa irá fazer?
- Mostra quando cada uma das atividades será realizada e quando os objetivos do Plano serão alcançados?
- Promove o trabalho intersetorial?

É importante reforçar junto aos reeditores que poderão encontrar experiências de fortalecimento da Primeira Infância no município como um todo. Com isso, é fundamental que o Plano de Reedição resgate os principais aliados do processo para o fortalecimento da ação almejada.

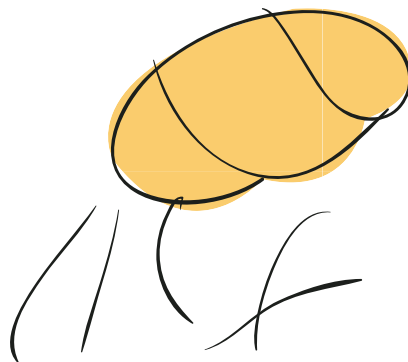



6.7. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO DE REEDIÇÃO

Depois de elaborado, o Plano começará a ser implementado. Nesse momento, uma das pessoas do grupo poderá assumir o papel de líder, acompanhando as atividades das pessoas envolvidas na realização do objetivo, demonstrando interesse, fazendo perguntas, oferecendo ajuda e, o mais importante, comemorando o sucesso a cada etapa realizada. O formador da Oficina, por meio dos encontros de supervisão, também irá apoiar o processo de realização das atividades do Plano de Reedição.

O grupo deve avaliar continuamente a realização de cada etapa do Plano. Se uma ação prevista não foi realizada a tempo, ou se os resultados de uma atividade deixaram a desejar, é hora de reunir-se e refletir sobre o que aconteceu, identificando o que precisa ser melhorado, reorientando o curso das ações. Talvez a estimativa de tempo e os recursos não tenham sido realistas, por exemplo.

Quando o objetivo final for alcançado, é importante comunicar amplamente a vitória. Isso irá fortalecer o grupo e seus aliados e estimular novas ações.



An abstract line drawing of a person's head and shoulders. The person has a large, rounded head with a red and blue face. There are several colorful shapes (blue, yellow, red) floating above the head, resembling thought bubbles or objects. The drawing is done in a simple, sketchy style with black outlines and flat colors.

7. Planejando ações para transformar a realidade da Primeiríssima Infância no Município

Como vimos nas “Mensagens básicas” (p. 10), o foco das estratégias de Formação do Programa não é depositar conteúdos nas mentes dos participantes e prescrever condutas, mas disseminar informações e conhecimentos a respeito do Desenvolvimento na Primeiríssima Infância de modo a promover seu uso.

Assim, espera-se que a culminância do processo de reedição de uma Oficina seja a elaboração, pelos profissionais envolvidos, de Planos de Ação que possam incorporar e utilizar, na prática, os conhecimentos disseminados pelos reeditores, o que contribuirá para transformar o panorama do cuidado e atendimento a gestantes e crianças de até 3 anos.

Suponha que o exemplo de Plano de Reedição apresentado na p. 38 tenha alcançado seu objetivo, que era “Realizar uma Oficina de 8 horas de duração, sobre o tema amamentação, para um grupo de dez profissionais da UBS e dez profissionais do CRAS, preparando-os para coordenar grupos de gestantes e de famílias nos quais elas serão

incentivadas a enfatizar, no cotidiano, os aspectos afetivos e emocionais da amamentação”.

Ao final dessa Oficina, os 20 profissionais participantes, mais o reeditor, poderiam elaborar um Plano de Ação. Nesse caso, o objetivo poderia ser algo como:

“Formar e dar início a um grupo de 30 pessoas, entre gestantes, nutrizes, seus companheiros ou outra pessoa da família, que irá reunir-se todos os sábados pela manhã durante seis meses, a fim de trocar experiências e refletir sobre aspectos emocionais e afetivos da amamentação.”

Definido o objetivo, os participantes iriam listar as atividades necessárias, seguindo procedimentos semelhantes aos sugeridos no item sobre a elaboração do Plano de Reedição e, em seguida, preencher as colunas relativas aos procedimentos, recursos, responsáveis e tempo. Sempre lembrando também de formular, para cada objetivo específico, metas quantificáveis e formas de avaliá-las.

Objetivo: _____ PLANO DE AÇÃO						
Objetivos Específicos (o quê?)	Ações/ Atividades (como?)	Responsáveis (quem?)	Recursos Necessários (com que recursos?)	Prazos (quando?)	Metas (onde se quer chegar?)	Avaliação (como avaliar?)

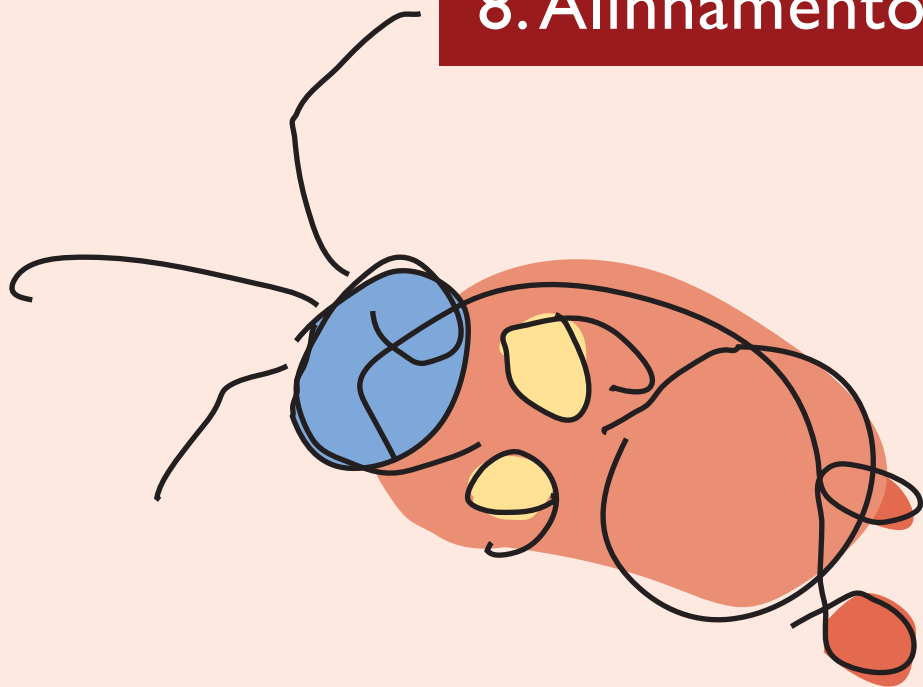


Uma das formas mais eficazes de unir um grupo, após a reedição da Oficina de Formação, é planejar, de forma cooperativa, a realização de um objetivo que seja do interesse de todos. Grandes viagens começam com pequenos passos. É importante que o grupo formule metas realistas, realizáveis no curto prazo, pois, ao alcançá-las, sentirá que seu poder aumentou e partirá para novas ações. Um exemplo: a equipe de profissionais de uma UBS conseguiu integrar empresários locais, escola e CRAS no apoio ao grupo de gestantes por eles organizado. Esse resultado foi fruto de um planejamento que articulou ações de diferentes atores. Ações que beneficiaram as futuras mães e seus bebês.

Grupos de formação e/ou reflexão com famílias grávidas e/ou com crianças de até 3 anos também podem chegar a um momento em que as pessoas se perguntem: o que podemos fazer a respeito dos desafios que enfrentamos, usando o que sabemos sobre Desenvolvimento na Primeiríssima Infância e considerando as forças, as oportunidades e as limitações de nossa realidade? É a hora de se começar a planejar, de forma cooperativa, as ações que permitirão ao coletivo alcançar a meta por ele escolhida.

Elas podem dizer respeito a um problema específico a ser superado, à inclusão no cotidiano de um novo procedimento ou rotina, à compra de um equipamento, ou à construção de um espaço – qualquer coisa que melhore a qualidade da vida de gestantes, mães, pais e crianças pequenas e contribua para que essas últimas realizem plenamente seu potencial.

8. Alinhamento conceitual



ABORDAGEM INTEGRAL E INTEGRADA

Abordagem que considera, de forma ampliada e indissociável, as dimensões física, emocional, social e cognitiva/cultural do Desenvolvimento na Primeira Infância, articulando e integrando ações de diferentes setores, como Saúde, Desenvolvimento Social e Educação, a fim de possibilitar que a criança atinja a plenitude de seu potencial. Essas dimensões são interdependentes, não sendo possível desenvolver uma delas descuidando das demais. Promover o desenvolvimento integral da criança é considerá-la como um todo, um ser complexo e único. Todos – das famílias aos gestores públicos – são responsáveis por oferecer a ela condições básicas de desenvolvimento, somando e dividindo conhecimentos e atuando de forma conjunta.

APEGO

A teoria do apego (Bowlby, 1982) é uma das possibilidades de se observar o vínculo afetivo entre o bebê e seu cuidador principal. O apego se desenvolve precocemente e pode ser melhor avaliado a partir dos 6 meses de vida. O tipo de apego que se estabelece serve de base para o desenvolvimento social, emocional e até mesmo cognitivo, influenciando ideias, sentimentos, motivações e relações íntimas ao longo da toda a vida.

O que a teoria do apego avalia é o padrão de reencontro do bebê com seu cuidador principal depois de uma separação breve ou o quanto sua figura de apego é ou está acessível. Em outras palavras, é possível observar como o bebê reage ao seu cuidador principal com alguns tipos de comportamento que podem ser

reconhecidos por um observador externo. Existem pelo menos quatro padrões de apego. São eles:

- Apego seguro: o bebê busca proximidade com o cuidador e comunica seus sentimentos de estresse e ansiedade voltando, logo a seguir, a explorar o ambiente.
- Apego inseguro evitativo: o bebê evita seu cuidador no reencontro.
- Apego inseguro ambivalente: o bebê resiste ao encontro e contato; torna-se inconsolável e incapaz de voltar a explorar o ambiente.
- Apego desorganizado: não possui um padrão único e organizado de apego e isso acarreta maior propensão a ansiedade e outros transtornos mentais.

BRINCAR

“É o melhor caminho para uma educação integral. Seus benefícios para a criança incluem o desenvolvimento físico, cognitivo, emocional e de valores culturais, bem como a socialização e o convívio familiar. Quando uma criança brinca, ela entra em contato com suas fantasias, desejos e sentimentos, conhece a força e os limites do próprio corpo e estabelece relações de confiança (vínculos positivos) com o outro. No momento em que está descobrindo o mundo, ao brincar, testa suas habilidades e competências, aprende regras de convivência com outras crianças e com os adultos, desenvolve diversas linguagens e formas de expressão e amplia sua visão sobre o ambiente que a cerca. Brincando, constitui sua identidade sem se basear em um modelo único (às vezes carregado de rótulos e preconceitos), pois tem a oportunidade de experimentar as situações de maneiras diferentes daquelas vividas no mundo ‘real’. Tudo isso enquanto se diverte” (PNPI, 2010, p.52). Embora a infância seja a idade do brincar por excelência, brincar não é uma atividade exclusivamente infantil. Pessoas de todas as idades brincam, e quanto mais os adultos mantêm sua disposição lúdica, mais criativos são e mais aptos se tornam a promover a brincadeira infantil.

CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES DO REEDITOR

O reeditor deve possuir não apenas conhecimentos específicos e úteis sobre os temas que serão trabalhados

com os participantes, como também conhecimentos básicos sobre grupos e suas dinâmicas. Pode desenvolver e aperfeiçoar habilidades e competências como: capacidade de motivar e comunicar, de levantar as necessidades e saberes em presença, de lidar com as diferenças no grupo, oferecendo apoio personalizado, de demonstrar novos comportamentos e fornecer recursos. Mas, o essencial são as atitudes. Dentre elas, ter uma mente aberta, ser confiável e confiar nas pessoas, ter empatia, ser solidário e capaz de tolerar frustrações.

CRIANÇA

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) considera a criança a pessoa de até 12 anos de idade incompletos, que deve ser protegida e respeitada em todos os seus direitos, levando-se em conta sua condição peculiar como pessoa em desenvolvimento. É preciso assegurar-lhe todas as condições que possibilitem o seu desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade. O ECA determina, ainda, que é dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público, assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos seus direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária (Lei 8.069/1990 – artigos 2º, 3º, 4º e 6º).

CUIDADO

Cuidar é mais do que um ato; é uma atitude. Portanto, mais do que um momento de atenção, de zelo e de desvelo, representa uma atitude de ocupação, preocupação, de responsabilização e de envolvimento afetivo com o outro (Boff, 2003).

DESENVOLVIMENTO NA PRIMEIRÍSSIMA INFÂNCIA

Consiste no desenvolvimento da criança de 0 a 3 anos, considerando aspectos físicos, emocionais, sociais e cognitivos. A criança precisa de um ambiente acolhedor, harmonioso e rico em experiências desde o período pré-natal, por meio dos cuidados da mãe, família e da interação com o ambiente. O envolvimento da rede

de apoio e das políticas públicas que organizam serviços para apoiar as necessidades de famílias e crianças também são fatores fundamentais para o pleno desenvolvimento da criança pequena.

DIÁLOGO

O diálogo, entre pessoas ou instituições, pressupõe horizontalidade entre os envolvidos: relações de poder são substituídas por atitudes de escuta ativa, não julgamento, empatia e desejo de compreender a perspectiva do outro. Dialogar significa, também, manejar conflitos, negociando significados e chegando a acordos. Pressupõe romper com a tradição de “prescrever” atitudes e prática. No âmbito profissional é uma competência fundamental a todos os que se propõem a realizar mudanças de forma democrática. Não se trata de uma habilidade inata, mas pode e deve ser aprendida, tornando as pessoas capazes de comunicar, em vez de emitir comunicados.

FAMÍLIA

O desenvolvimento infantil, desde a fase pré-natal, ocorre no contexto da família. A família também é a garantia da construção de uma história, de um passado e de um projeto de futuro. O Plano Nacional pela Primeira Infância (2010) ressalta que, por mais que a família “tenha se modificado na sua estrutura, nas formas de exercer suas funções e nos papéis intrafamiliares em relação à produção das condições materiais e culturais de sobrevivência e na função geracional, continua sendo a instituição primordial de cuidado e educação dos filhos, mormente nos seus primeiros anos de vida” (PNPI, 2010, p.15). Apoiar as famílias grávidas e com crianças de até 3 anos é colocar o foco em suas forças e não em suas eventuais carências; é desenvolver a sua resiliência, ajudando-as a reconhecer as redes sociais às quais pertencem e o patrimônio que possuem, e que podem ser colocados a serviço do desenvolvimento pleno das crianças e do território em que habitam. Qualquer formato de família pode promover o Desenvolvimento na Primeira Infância – com casais hetero ou homossexuais, nuclear ou incluindo avós, tios e primos; com mães ou pais solteiros ou divorciados; com filhos biológicos, adotados ou

provenientes de diversas uniões. O essencial é que seus membros amem e protejam a criança, cooperem e se incentivem mutuamente a cuidá-la e estimulá-la.

FAMÍLIA GRÁVIDA

O termo família grávida enfatiza que a gravidez não é uma responsabilidade exclusiva da mulher, mas do pai e demais familiares. A gestação da criança, se ocorre concretamente no útero materno, simbolicamente também acontece na família que prepara a chegada de um novo membro.

FORMAÇÃO/FORMADOR

A Formação em Desenvolvimento na Primeiríssima Infância do Programa visa oferecer aos participantes das áreas de Saúde, Desenvolvimento Social, Educação Infantil, e outras, capacidades que se traduzam em novas práticas setoriais e intersetoriais, de atenção à gestante, puérpera e nutriz, bem como às famílias com crianças de 0 a 3 anos. Realiza-se por meio de Oficinas de Formação sobre temas considerados prioritários para a melhoria da qualidade do atendimento à Primeiríssima Infância.

O formador é um especialista/consultor – responsável por planejar e realizar a Formação, bem como supervisionar (acompanhar e apoiar) o trabalho dos profissionais capacitados, ao atuarem enquanto Reeditores dos conteúdos das Oficinas junto a seus pares e na realização dos Planos de Ação.

GRUPO

Conjunto de pessoas movidas por necessidades semelhantes que se reúnem em torno de uma tarefa específica, um objetivo compartilhado, no qual cada participante é diferente e pode exercitar sua fala, sua opinião, seu silêncio, defendendo seu ponto de vista (Pichon-Rivière, 1982).

INTERAÇÕES

Diferentes formas por meio das quais as pessoas se relacionam e aprendem umas com as outras. Em um grupo, é possível estruturar atividades que facilitem e

qualifiquem positivamente essas interações, promovendo as que desenvolvem o acolhimento, a competência e a autonomia. Interações positivas contínuas criam vínculos positivos entre indivíduos e grupos.

INTERVENÇÕES SETORIAIS E INTERSETORIAIS

Intersetorialidade pressupõe a definição de objetivos comuns, para os quais cada setor contribui com as suas especificidades, articulando ou produzindo novas ações uns com os outros. Além disso, as ações devem também ser realizadas setorialmente, incrementando-se aquelas promovidas no âmbito dos diferentes níveis dos sistemas de Saúde, Educação, Desenvolvimento Social, Justiça, e outros. A resolução dos problemas tende a tornar-se mais eficaz quando os diversos setores definem conjuntamente as prioridades para o desenvolvimento da população infantil local, e são estabelecidas interfaces, articulando políticas sociais e iniciativas implementadas no município. A prática intersectorial implica a disponibilidade dos profissionais, interna e externa, de se apoiarem mutuamente através de ações conjuntas e do diálogo, com encontros periódicos para trocas de experiências.

MÚLTIPLAS INTELIGÊNCIAS E LINGUAGENS

Howard Gardner (1994), professor da Universidade de Harvard (Estados Unidos), demonstrou, por meio de pesquisas, que a inteligência não é um fenômeno singular, e sim uma pluralidade de capacidades. Em um grupo, cada participante se destaca em uma ou mais dessas capacidades ou inteligências. Assim, quanto mais diversificadas forem as linguagens utilizadas pelo reeditor ou formador, possibilitando o exercício das múltiplas inteligências presentes no grupo, maior será a aprendizagem coletiva. São mais poderosas as situações de aprendizagem em que, além de falar, escrever e ler – que mobilizam as inteligências linguística e lógico-matemática – os participantes possam cantar, ouvir música, observar imagens, movimentar-se, construir objetos, entrar em contato com a natureza (inteligências corporal-cinestésica, espacial, musical, naturalística), sem pre em interação uns com os outros (inteligência inter-

peçoal) e refletindo sobre seus próprios sentimentos e pensamentos (inteligência intrapessoal).

NEUROCIÊNCIA

Neurociência é o estudo científico do sistema nervoso – formado pelo cérebro, pela medula espinhal e nervos – e onde a unidade básica é uma célula chamada neurônio. O sistema nervoso é responsável por todos os processos que ocorrem no corpo, controlando movimentos voluntários e involuntários, sensações, emoções e pensamentos, selecionando e processando as informações, canalizando-as para as regiões correspondentes do cérebro, o que possibilita ao indivíduo emitir respostas adequadas, de acordo com suas vivências e experiências (Oliveira, 2001). É uma ciência interdisciplinar que colabora com outros campos, como a química, ciência da computação, linguística, medicina. Faz parte de seu escopo o estudo de estágios do desenvolvimento humano e do desenvolvimento do cérebro.

PLANO DE AÇÃO

Resulta de um processo de planejamento participativo, por meio do qual pessoas envolvidas na realização de um objetivo, relacionado à alteração de práticas, indicam claramente como pretendem alcançá-lo no curto e médio prazo. Para tanto, levantam as atividades que precisam realizar, descrevendo, passo a passo, como irão implementá-las, especificando que tipo de recursos humanos e materiais serão mobilizados e estabelecendo o tempo necessário para cada etapa. O Plano de Ação pode ser elaborado por participantes das Oficinas de Formação junto com seus pares e outros parceiros, durante e após o processo de reedição dessas Oficinas.

PLANO DE REEDIÇÃO

É elaborado pelos participantes, ao final de cada Oficina de Formação com o objetivo geral de reeditar, ou seja, recriar, adaptar e repassar aos seus pares, no todo ou em parte, as mensagens das Oficinas descritas nos Cadernos 1 a 6 desta série. Um Plano de Reedição viabiliza a apropriação e disseminação

das aprendizagens da Oficina pelos colegas dos participantes que não estavam presentes. Ao elaborar o objetivo específico, os reeditores devem definir o que desejam realizar (desde implementar uma Oficina de dois dias, até realizar atividades formativas de curta duração, campanhas, etc.) e os profissionais a serem envolvidos.

PRIMEIRÍSSIMA INFÂNCIA

Primeira Infância é o período que vai do nascimento até os 6 anos de idade (definição do Plano Nacional pela Primeira Infância, 2010). Primeiríssima Infância é a fase inicial da Primeira Infância, entre a gestação e os 3 anos (definição criada pela Fundação Maria Cecília Souto Vidigal).

PROATIVIDADE

Capacidade que indivíduos e grupos têm de assumir responsabilidade pelas situações que vivenciam e, saindo da posição de sujeitos passivos, ao buscarem ativamente respostas que lhes permitam superar dificuldades, construindo, com isso, resiliência cada vez maior.

PROGRAMA SÃO PAULO PELA PRIMEIRÍSSIMA INFÂNCIA

É uma parceria entre a Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo e a Fundação Maria Cecília Souto Vidigal, municípios e ONGs paulistas, com o objetivo de melhorar o atendimento e cuidado às gestantes e crianças de até 3 anos. O Programa prevê a criação da Linha de Cuidado da Saúde da Criança de 0 a 3 anos, a realização do Curso de Especialização em Promoção do Desenvolvimento Infantil (em parceria com a Escola de Enfermagem da USP) e o desenvolvimento do Índice de Atenção Integral à Primeira Infância (em parceria com a Fundação Seade). Além disso, o Programa atua por meio de: a) formação de profissionais, dos vários serviços de atendimento, para o aprimoramento e a integração de práticas de forma a contribuir para o desenvolvimento integral da criança; b) desenvolvimento e fortalecimento da governança local para construir políticas públicas eficazes; c) mobilização da comunidade

visando a importância do estímulo, do cuidado e vínculo emocional nos primeiros anos de vida; e d) apoio a processos de monitoramento e avaliação.

REDE DE APOIO

É um conjunto de relações interpessoais a partir das quais a pessoa e/ou a família mantêm sua própria identidade social. Esta identidade compreende hábitos, costumes, crenças e valores característicos de uma determinada rede. Da rede, a pessoa e/ou família recebem apoio emocional, ajuda material, serviços e informações, tornando-se possível o desenvolvimento de relações sociais.

REEDIÇÃO/REEDITOR

A reedição de mensagens e conteúdos adquiridos junto aos seus pares é uma das estratégias do processo formativo do Programa. Segundo Bernardo Toro (1994), o reeditor é alguém com a capacidade de readequar, adaptar, recriar mensagens, de acordo com circunstâncias e propósitos específicos, possuindo credibilidade e legitimidade. Tem, em geral, um “público cativo” – colegas, alunos, amigos ou clientes com os quais possui contato constante – e é por ele reconhecido. Pode transformar, introduzir e criar sentidos frente a esse público, contribuindo para modificar suas formas de pensar, sentir e atuar.

RESILIÊNCIA

Capacidade que as pessoas têm de lidar com eventos negativos, recuperando-se e seguindo adiante, ao superar adversidades, crescendo e fortalecendo-se com isso. Segundo Chiesa (2005), quando se refere ao Desenvolvimento na Primeira Infância, “a resiliência pode ser entendida como um patrimônio relacional e circunstancial capaz de fortalecer indivíduos que vivenciam situações adversas de sofrimento emocional e exclusão social.” Desenvolver a resiliência nas famílias implica oferecer instrumentos que lhes possibilitem “se reconhecerem como importantes no cotidiano de seus integrantes, valorizar o patrimônio (conjunto de recursos materiais e relacionais poten-

ciais ou reais disponíveis) de que dispõem, resgatar seus direitos sociais, compreender as diferentes fases do ciclo de vida e valorizar o diálogo como ferramenta para exercitar a tolerância e respeitar as diferenças existentes entre seus integrantes” (Chiesa, 2005).

SUPERVISÃO/SUPERVISOR

Realizada pelos formadores responsáveis pelas Oficinas do Programa, a supervisão consiste em no mínimo três encontros de 8 horas com os profissionais que passaram pela Formação e pelas reedições. Esses encontros têm o objetivo de oferecer apoio durante o processo de reedição, na elaboração e implementação de Planos de Ação para mudanças de práticas, e aprofundar e tirar dúvidas sobre os conteúdos da Oficina de Formação.

TERRITÓRIO

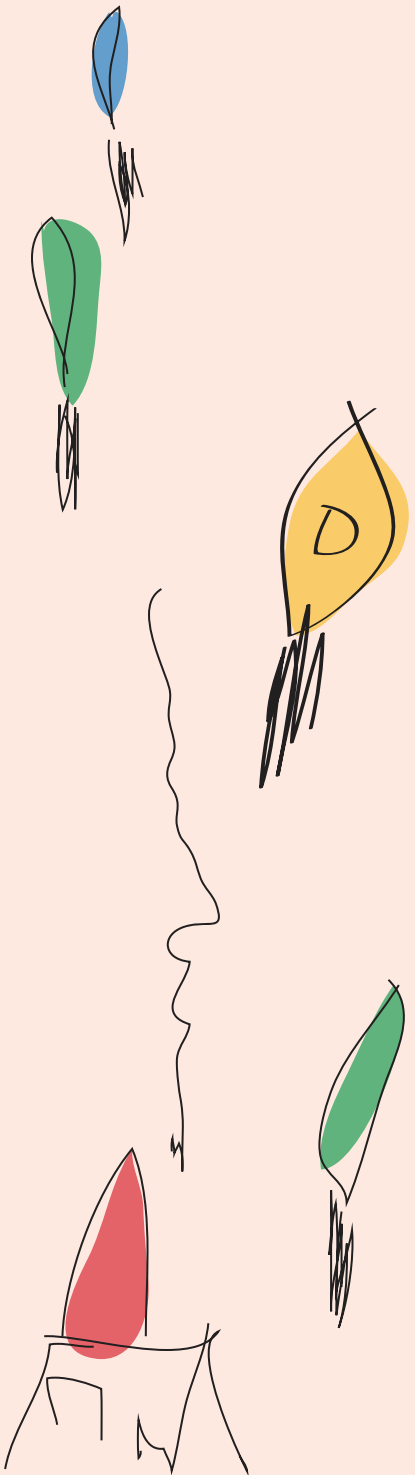
O território é o lugar sobre o qual se estabelece a cidade e seus espaços de representação. Ele muda constantemente (através do tempo, do espaço e da cultura), de acordo com as relações e hábitos cotidianos de seus habitantes. As relações sociais urbanas

podem alterar sensivelmente suas características e sua paisagem. O controle do território expressa o poder, com imposição de regras de acesso, de circulação e normatização de seus usos, de atitudes e de comportamentos sobre o espaço. A interação entre o território e os seres humanos que o habitam o transforma.

VÍNCULO

Vínculo é um elo, uma ligação forte entre pessoas interdependentes. Segundo Marta Harris (1995), “vínculo é a capacidade de duas pessoas experimentarem e se ajustarem à natureza uma da outra, desenvolvido por meio da interação amorosa e contínua”. O primeiro vínculo que um ser humano desenvolve é com a mãe. A construção desse vínculo, que inaugura e modela os demais, se inicia já na fase pré-natal, graças à comunicação fisiológica e emocional que existe entre mãe e bebê. Ganha concretude maior durante a amamentação. Pode continuar a se fortalecer durante todo o processo do Desenvolvimento na Primeira Infância, o que oferece à criança a base da construção e ampliação de vínculos com as demais pessoas que a cercam e depois com a humanidade em geral.

9. Bibliografia

- 
- BOFF, Leonardo. **Saber cuidar: ética do humano, compaixão pela terra**. 9 ed. Petrópolis (RJ): Vozes, 2003.
- BOLOGNA, D. **Trabalho com grupos: as dimensões do cuidado grupal sob a ótica do profissional de Saúde Pública**. Tese de Doutorado. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Ciências Médicas, 2004.
- BOWLBY, J. (1979). **Formação e rompimento dos laços afetivos**. São Paulo: Martins Fontes, 1982.
- CHIESA, A. M. **Autonomia e resiliência: categorias para o fortalecimento da intervenção na atenção básica na perspectiva da Promoção da Saúde**. 2005. Tese de Livre-Docência, Universidade de São Paulo, USP, Brasil. 2005.
- DIJKSTRA, R.; ZONNEFELD E. **Adaptive Instruction, in Twenty two Theories**. Utrecht: APS, 2005.
- EDNIR, M.; CECCON, C.; VAN VELZEN, B. et al. **Mestres da mudança: liderando a escola com a cabeça e o coração**. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. Lei n. 8.069, Brasília, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em 03/09/2013.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. São Paulo: Paz e Terra, 1981.
- GARDNER, H. **As estruturas da mente: a teoria das múltiplas inteligências**. Porto Alegre: Artmed, 1994.
- HARRIS, M. **Crianças e bebês à luz de observações psicanalíticas**. São Paulo: Vértice, 1995.

- MAFFACCIOLLI, R.; LOPES, M. J. M. Educação em saúde: a orientação alimentar através de atividades de grupo. São Paulo, **Acta Paul Enferm**, n.4, v.18, 2005.
- MOTTA, K. A. M. B.; MUNARI, D. B.; LEAL, M. L.; MEDEIROS, M.; NUNES, F. C. As trilhas essenciais que fundamentam o processo e desenvolvimento grupal. Revista Eletrônica de Enfermagem. Goiânia, 2007. Disponível em: <http://www.fen.ufg.br/revista/v9/n1/pdf/v9n1a18.pdf>. Acesso em 20/07/2007.
- OLIVEIRA, Gislene de Campos. **Psicomotricidade: educação e reeducação num enfoque psicopedagógico**. 5 ed. Petrópolis (RJ): Vozes, 2001.
- PICHON-RIVIÈRE, Enrique. **O processo grupal**. São Paulo: Martins Fontes, 1982.
- PLANO NACIONAL PELA PRIMEIRA INFÂNCIA (PNPI). Rede Nacional Primeira Infância. Brasília, 2010. Disponível em: <http://primeirainfancia.org.br/wp-content/uploads/PPNI-resumido.pdf>. Acesso em 03/09/2013.
- SENGE, Peter et al. **Escolas que aprendem: um guia da Quinta Disciplina para educadores, pais e todos que se interessam pela educação**. Tradução de Ronaldo Cataldo Costa. Porto Alegre: Artmed, 2005.
- TORO, José Bernardo. **La construcción de la nación y la formación de educadores en servicio**. Santa Fé de Bogotá, 1994. (cópia xerográfica)
- VAN VELZEN, B. et al. **Reconsidering the theory and practice of dissemination, in Facilitation of Educational Changes**. Utrecht: APS, 1994.
- ZIMMERMAN, D. E.; OSORIO, L. C. et al. **Como trabalhamos com grupos**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

Modelo do Plano de Reedição

Objetivo: _____						
PLANO DE REEDIÇÃO *						
Objetivos Específicos (o quê?)	Ações/ Atividades (como?)	Responsáveis (quem?)	Recursos Necessários (com que recursos?)	Prazos (quando?)	Metas (onde se quer chegar?)	Avaliação (como avaliar?)

* O mesmo esquema pode ser utilizado para formatar um Plano de Ação.

CRÉDITOS INSTITUCIONAIS

Governo do Estado de São Paulo
Secretaria de Estado da Saúde
Coordenadoria da Saúde da Criança
Fundação Maria Cecília Souto Vidigal

Organizadores

Fundação Maria Cecília Souto Vidigal
Eduardo Marino
Gabriela Aratangy Pluciennik

Colaboradores

Anna Maria Chiesa
Andreza Adami
Vanessa Pancheri

Realização

Centro de Criação de Imagem Popular (Cecip)
Dinah Frotté – Coordenação geral
Claudia Ceccon – Coordenação de projetos
Gianne Neves – Coordenadora de produção
Elcimar Oliveira – Coordenador financeiro
Madza Ednir – Redação e edição final de texto
Claudius Ceccon e Silvia Fittipaldi – Projeto gráfico
Shirley Martins e Hugo Fittipaldi – Editoração
Sonia Cardoso – Revisão de texto

Agradecimento

Às profissionais de Educação, Assistência Social e Saúde que participaram do Grupo Focal para análise e aperfeiçoamento desta publicação:

Adriana Gori Leardine – Itatiba/SP
Alessandra Busch Pelicer – Jarinu/SP
Ana Carolina Godoy Oliveira – Itatiba/SP
Carolina Seleguini Person – Jarinu/SP
Flávia de Souza Iembo – Itatiba/SP
Juliana Oliveira da Silva – Cabreúva/SP
Márcia Feros Gallego – Itupeva/SP
Mazelei Aparecida de Souza Tarallo Domingues – Cabreúva/SP
Rita Aparecida Moraes Hollo – Cabreúva/SP
Rosângela Cristina Silva – Jarinu/SP
Teresa Cristina Betelli Piccolo – Itupeva/SP
Vera Lucia Borghi Nascimento Bruder – Itupeva/SP

Desenhos

Artes da publicação inspiradas nos desenhos das crianças:

Diego Bastos Rigaud Giusti, 2 anos
João de Oliveira Dias Campos, 3 anos
Pilar de Oliveira Dias Campos, 4 anos
Rhianna Maciel Damiano Teixeira, 3 anos
Rhuan Maciel Ramos, 5 anos

E dos alunos de 1 a 3 anos da creche Unape Anchieta mantida pela Asia – Santa Marta/Rio de Janeiro

Este material foi elaborado pela Fundação Maria Cecília Souto Vidigal a partir da experiência com o Programa Primeiríssima Infância (para saber mais sobre o **Programa Primeiríssima Infância**, acesse o [site www.fmcsv.org.br](http://www.fmcsv.org.br)). A reprodução, impressão, cópia, compartilhamento, transmissão, divulgação e distribuição deste material são permitidos para uso não comercial e sem fins lucrativos, desde que 1) não haja quaisquer alterações, exclusões e/ou adições no conteúdo deste material; 2) sejam preservados todos os direitos autorais inerentes ao conteúdo do material; 3) seja expressamente citado o crédito de autoria do conteúdo, bem como da sua publicação.

Sobre a Fundação Maria Cecília Souto Vidigal **www.fmcsv.org.br**

Estabelecida em 1965, a Fundação Maria Cecília Souto Vidigal tem na promoção integral do Desenvolvimento da Primeira Infância (0 aos 6 anos de idade) seu principal foco de atuação. A entidade mantém diversos projetos de incentivo ao desenvolvimento das crianças nessa faixa etária, como projetos de intervenção social em municípios, incentivo a pesquisas, realização de cursos e workshops, elaboração de publicações, entre outras ações para expandir o conhecimento sobre a importância do Desenvolvimento na Primeira Infância.

caderno

B

Programa
São Paulo pela
Primeiríssima
Infância

O Caderno B – *Aprendizagem profissional com foco na promoção da Primeiríssima Infância* é o segundo de uma série de oito títulos produzidos pela Fundação Maria Cecília Souto Vidigal para o **Programa São Paulo pela Primeiríssima Infância** como apoio à disseminação de conhecimentos sobre o desenvolvimento integral da criança de 0 a 3 anos, com o objetivo de gerar ações qualificadas e integradas de Saúde, Educação e Desenvolvimento Social e mudar o panorama do atendimento às necessidades e direitos da Primeiríssima Infância.

PARCERIA

