

Guia do/a facilitador/a

# BEM-ESTAR DE PROFESSORAS/ES EM CONTEXTOS DE EMERGÊNCIA

Workshop regional de contextualização, política e prática



Rede Interinstitucional  
para a Educação em  
Situações de Emergência

**Publicado por:**

Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência (INEE)  
a/c International Rescue Committee  
122 East 42nd Street, 12th floor  
New York, NY 10168  
United States of America

INEE © 2023

**Citação sugerida:**

Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência (INEE). (2023). Bem-estar de professoras/es em situações de emergência: Workshop regional de contextualização, política e prática - Guia do/a facilitador/a. INEE.

**Licença:**

Este documento está registado sob uma licença Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0. Esta licença é atribuída à Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência (INEE).

**Agradecimentos:**

Este Guia do/a facilitador/a foi elaborado por Chris Henderson, do Teachers College, Columbia University, com a generosa contribuição e revisão de Abba Assaf (Conselho Norueguês para Refugiados), Rachel Smith (INEE), Julia Johna Finder (USAID) e Amy Parker (Save the Children).

Perguntas ou *feedback* sobre este Guia podem ser encaminhados para [pss-sel@inee.org](mailto:pss-sel@inee.org).

Design de 2D Studio.

Esta tradução foi feita em colaboração entre a Translators without Borders (CLEAR Global) e a INEE.

**Fotografia da capa:**

Crianças sírias participam de exercícios de mindfulness no campo de refugiados de Azraq, na Jordânia, em 2021. © Daniel Wheeler/NRC

# SUMÁRIO

<b>Contexto deste guia de facilitação</b>	<b>4</b>
<b>Como usar este guia</b>	<b>5</b>
<b>Introdução</b>	<b>6</b>
Mapeamento dos recursos de bem-estar de professoras/es,	
Análise de lacunas e Nota de orientação	6
Contextualização da Nota de orientação para o bem-estar de professoras/es	9
Workshop piloto sobre o bem-estar de professoras/es: Palestina	10
<b>Filosofia da facilitação</b>	<b>11</b>
Enquadramento para facilitação de qualidade em cenários complexos	12
Abordagens de facilitação instrucional e transformacional	13
Uma abordagem sensível ao conflito	15
Uma abordagem informada sobre o trauma	15
Apoio psicossocial e serviços de proteção	16
<b>Workshop de bem-estar de professoras/es</b>	<b>17</b>
<b>Fase 1: Antes do workshop</b>	<b>18</b>
Convites e inscrições	18
Planeamento e preparação	18
Codesign e contextualização	19
Livros de atividades	20
<b>Fase 2: O workshop em si</b>	<b>21</b>
Objetivos e conceção das atividades	21
Dia 1: Criar conhecimento comum – Parte 1	22
Dia 1: Criar conhecimento comum – Parte 2	23
Dia 2: Transformar o conhecimento em ação – Parte 1	25
Dia 2: Transformar o conhecimento em ação – Parte 2	26
<b>Fase 3: Depois do workshop</b>	<b>28</b>
Avaliação do workshop	28
Enquadramento de bem-estar de professoras/es a nível regional ou nacional	30



# CONTEXTO DESTE GUIA DE FACILITAÇÃO

Em 2019, a Análise do panorama do bem estar de professores/as apresentou o enquadramento de uma pesquisa informada que permitiu à comunidade da educação em situações de emergência (EeE) conceptualizar a importância do bem-estar de professoras/es em contexto de crise. Este documento também destacou até que ponto as necessidades de professoras/es em termos de saúde mental e bem-estar foram negligenciadas e abordadas de maneira insuficiente em muitos cenários desafiadores de crise e em contextos de crise prolongada.

Com base nesta publicação, e com o generoso apoio do fundo A Educação Não Pode Esperar (Education Cannot Wait, ECW), a Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência (INEE) produziu duas publicações que permitiram à nossa comunidade de EeE (a) conscientizar-se sobre a medida em que os recursos e programas centrados no bem-estar de professoras/es estavam disponíveis; (b) compreender até que ponto esses recursos e programas eram (ou não) representativos e adequados às realidades sociais, culturais e económicas de professoras/es; e (c) fornecer princípios e recomendações claras, coerentes e acionáveis para melhorar o bem-estar de professoras/es em situações de emergência. Estes documentos são o Mapeamento dos recursos de bem-estar de professores/as e a Análise de lacunas e a Nota de Orientação: O bem-estar de professores/as em cenários de emergência.



# COMO USAR ESTE GUIA

Para planejar o Workshop de bem-estar de professoras/es para abordar as realidades do seu próprio contexto, é importante considerar quatro documentos:

- 1. Este guia de orientação**
- 2. O esboço do workshop**
- 3. O conjunto de slides**
- 4. Os livros de atividade**

Ter estes documentos à sua frente vai ajudá-la/o a compreender as reflexões e as recomendações apresentadas ao longo deste documento. Aconselha-se também a atualizar o documento de síntese do workshop para se adequar às necessidades do seu contexto. Isso deve ser feito depois que você tiver lido e refletido sobre este documento de orientação.



# INTRODUÇÃO

Bem-vinda/o ao Guia de Orientação do Workshop regional de contextualização, política e prática. Este documento visa fornecer às/aos facilitadoras/es um contexto abrangente do projeto, os documentos que informam a conceptualização e a conceção do workshop, bem como as filosofias abrangentes que inspiram uma abordagem recomendada para a facilitação.

Apresenta também reflexões e recomendações do evento piloto deste workshop, que teve lugar em Ramallah, na Palestina, em agosto de 2022. Este guia não pretende ser prescritivo; espera-se que cada facilitador/a traga seu conhecimento, sua visão e sua experiência para proporcionar tanto uma análise quanto um olhar de reformulação e revisão desta conceção de workshop, a fim de se adaptar às necessidades culturais e de aprendizagem únicas do contexto em que trabalha.

No entanto, o material incluído neste guia destina-se a estimular e a inspirar o seu pensamento ao planear, realizar e avaliar este importante e impactante workshop. Como tal, encontrará um breve histórico dos workshops, uma visão geral da filosofia e da abordagem que foram aplicadas durante o evento piloto e uma série de declarações instrutivas e de reflexão alinhadas com cada secção do workshop.

## **MAPEAMENTO DOS RECURSOS DE BEM-ESTAR DE PROFESSORAS/ES, ANÁLISE DE LACUNAS E NOTA DE ORIENTAÇÃO**

Enquanto a Revisão do panorama do bem-estar de professores/as de 2019 estabeleceu um entendimento partilhado das realidades, das questões e das prioridades para o bem-estar de professoras/es em contextos de emergência, o Mapeamento de Recursos de 2021 procurou identificar iniciativas e recursos específicos já desenvolvidos para professoras/es, formadoras/es de professoras/es e outras/os profissionais.

Era necessário saber até que ponto as ofertas existentes eram compatíveis e eficazes nos contextos em que eram aplicadas. As/Os informadoras/es-chave e as/os respondentes compartilharam suas preocupações sobre a orientação de muitos recursos e intervenções voltados para o Norte Global, a falta de recursos traduzidos para as línguas locais e a contextualização insuficiente. Isso é particularmente preocupante, uma vez que o conceito de bem-estar permanece com uma definição imprecisa e as questões relacionadas com a saúde mental continuam a ser estigmatizadas em muitas partes do mundo afetadas por conflitos e crises.

A *Nota de orientação para o bem-estar de professoras/es* é uma resposta ao apelo das/os informadoras/es-chave e das/os respondentes no sentido de se adotar uma abordagem comum a todo o setor para o bem-estar de professoras/es. É importante salientar que também ajuda a guiar decisoras/es de políticas, diversas/os profissionais, diretoras/es das escolas e professoras/es na identificação e na abordagem dos antecedentes de maus resultados em termos de saúde mental e bem-estar, tanto para professoras/es quanto para estudantes (clique nas imagens abaixo para acessar os documentos).

Espera-se que as/os facilitadoras/es do workshop estejam familiarizadas/os com a *Nota de orientação* e o *Mapeamento de recursos*, bem como com a *Análise de panorama de 2019*, antes de iniciarem o workshop.



**Objetivo:** Compilar e analisar os recursos e as iniciativas que foram desenvolvidas e implementadas em um contexto de emergência, criando, assim, um repositório de recursos para decisoras/es de políticas e outras/os profissionais, além de permitir a identificação das atuais lacunas e déficits para informar a concepção e a disponibilização de futuros recursos e iniciativas.

**Metodologia:** As/Os pesquisadoras/es convidaram os 18.000 membros da INEE a apresentar recursos. O resultado foi a recolha, o mapeamento temático e a avaliação de 130 recursos. Entrevistámos 17 informadoras/es-chave representando agências da ONU, ONGIs, OSCs e universidades, e enviámos uma pesquisa a professoras/es que trabalham em situações de emergência; 1.098 professoras/es de 73 países responderam.

**Resultado:** Dez conclusões gerais e 13 recomendações para melhorar a conceptualização, a concepção e a disponibilização de recursos para o bem-estar de professoras/es em situações de emergência.



**Objetivo:** Criar um enquadramento global com princípios abrangentes para a conceptualização e a implementação de políticas e programas de bem-estar de professoras/es em contextos de emergência que estejam alinhados com os Requisitos Mínimos da INEE.

**Metodologia:** As/Os autoras/es trabalharam com o Grupo de Trabalho da INEE sobre Professoras/es em Contextos de Crise, o Grupo de Trabalho sobre Apoio Psicossocial e Aprendizagem Socioemocional e o Grupo de Referência sobre Bem-estar de Professoras/es (com representantes de 17 países), para alinhar as principais conclusões e recomendações do Mapeamento de recursos e *Análise de lacunas* com os domínios dos Requisitos Mínimos da INEE.

**Resultado:** Uma nota de orientação com um enquadramento organizacional único que inclui 3 princípios abrangentes, 5 domínios, 45 requisitos e 222 recomendações específicas para o bem-estar de professoras/es em situações de emergência.



## CONTEXTUALIZAÇÃO DA NOTA DE ORIENTAÇÃO PARA O BEM-ESTAR DE PROFESSORAS/ES

Em resposta à recomendação 4 do Mapeamento de recursos e Análise de lacunas — “Investir em guias de adaptação para apoiar a contextualização dos materiais disponíveis” — quatro equipas, representando quatro contextos de emergência diversos, conduziram quatro contextualizações independentes da Nota de orientação para o bem-estar de professoras/es. Os contextos representados foram Myanmar, os Territórios Ocupados da Palestina, o Campo de Refugiados de Kakuma, no Quênia e Colômbia.

O âmbito deste trabalho foi deliberadamente amplo. As/os consultoras/es foram solicitadas/os a “documentar o processo de contextualização utilizado no seu contexto específico para modelar possíveis abordagens bem-sucedidas que podem ser utilizadas em outros contextos semelhantes”.

Ao optar por um âmbito de trabalho ampliado, nosso objetivo foi tornar o projeto menos prescritivo e abrir o processo de contextualização para ser definido e conduzido localmente. Em alguns casos, isto contribuiu para um conjunto imprevisto de desafios e complexidades, como mencionado por um membro da equipa de consultoria:

*“Embora a contextualização possa ser um conceito comum na esfera do desenvolvimento e da ajuda humanitária, o conceito era estranho a muitas partes interessadas, particularmente a pessoas que trabalham no terreno, como professoras/es e diretoras/es das escolas. Ajudar as/os investigadoras/es de ação e compreender a ideia de contextualização e o objetivo deste projeto foi um dos maiores desafios que enfrentámos.”*

Incluímos esta informação para incentivar as/os facilitadoras/es do workshop a considerar as diferentes formas de como “bem-estar” é ou não é entendido no próprio contexto. Em resposta a esta reflexão, como veremos, é dedicado um tempo significativo do workshop à exploração e à definição local do termo “bem-estar” e às muitas formas de como é, ou não, reconhecido a nível local.

Além disso, assim como documentado num artigo que refletiu sobre o projeto, liderar este processo representa e desafia esforços mais amplos para decolonizar formas de trabalho e para descentrar o Norte Global no setor da EeE:

*“Apesar de nossos esforços no sentido da decolonização da educação em situações de emergência e da descentralização dos atores do Norte Global na política e em programas, estas reflexões sobre como o conceito e o objetivo da contextualização permanecem estrangeiros e abstratos representam uma tensão desconfortável: As agendas globais e as normas associadas continuam a excluir os conhecimentos, as vozes e as prioridades de nossas/os colegas, reforçando, assim, as próprias realidades que procuramos mudar.”*

## WORKSHOP PILOTO SOBRE O BEM-ESTAR DE PROFESSORAS/ES: PALESTINA

Entre 23 e 24 de agosto de 2022, mais de 40 representantes do governo, de agências das Nações Unidas, de organizações não governamentais internacionais, da sociedade civil e escolas reuniram-se em Ramallah, Palestina, para um *workshop* inédito sobre o bem-estar de professoras/es, que foi cofacilitado pela INEE e pelo Conselho Norueguês de Resgate, e generosamente financiado pelo fundo A Educação Não Pode Esperar (Education Cannot Wait, ECW).

O *workshop* apresentou às/aos participantes as publicações mencionadas e proporcionou-lhes o tempo, o espaço e as ligações pessoais para explorarem e definirem o conceito de bem-estar de professoras/es no contexto da Palestina. As/Os participantes do *workshop* especificamente

- aprenderam sobre o bem-estar de professoras/es e a análise das lacunas, o que permite identificar as áreas prioritárias para o desenvolvimento e a implementação de abordagens baseadas na cultura e no contexto das políticas e práticas de bem-estar de professoras/es;
- trabalharam com colegas para aprender sobre os princípios e os domínios descritos na *Nota de orientação para o bem-estar de professoras/es* e para identificarem, selecionarem e adaptarem as recomendações prioritárias que melhor se adequam às suas realidades; e
- produziram cinco planos de ação específicos para cada contexto que representava cada domínio dos Requisitos Mínimos da INEE e delinearam as políticas, as práticas e as partes interessadas que devem trabalhar em conjunto para alcançar melhorias no bem-estar de professoras/es nas suas escolas e comunidades.

Os resultados deste *workshop* e as lições aprendidas, captadas através de uma avaliação pós-*workshop*, serviram de base a este guia de facilitação e à revisão dos recursos do pacote do Workshop regional de contextualização política e prática (leia mais sobre o *workshop* piloto [aqui](#)).



# FILOSOFIA DA FACILITAÇÃO

*“O conhecimento emerge apenas através da invenção e da reinvenção, através da investigação inquieta, impaciente, contínua e esperançosa que os seres humanos fazem no mundo, com o mundo e uns com os outros.”*

—Paulo Freire (1970)

## A FACILITAÇÃO DE QUALIDADE É UMA CIÊNCIA E UMA ARTE

A facilitação de qualidade é simultaneamente uma ciência e uma arte. Por um lado, consideramos cuidadosamente os elementos exatos da concepção e da estrutura que irão desenvolver o conhecimento, suscitar o envolvimento e manter a dinâmica para produzir os efeitos desejados. Avaliamos quem está na sala, analisamos suas necessidades individuais e coletivas de aprendizagem e desenvolvimento, bem como seus conhecimentos, sua experiência e seus pontos fortes. Tentamos reunir todos estes elementos através de uma fórmula de estratégias e técnicas que são informadas por evidências e por nossa própria experiência, e concretizadas através de instruções e interações precisas.

Por outro lado, temos de ser flexíveis, respondendo a desafios imprevistos, mudar de direção quando surgem oportunidades de aprendizagem inesperadas, permitir que a criatividade floresça em momentos de caos e incentivar a empatia em momentos de conflito. Para que as/os participantes desenvolvam um sentido de propriedade sobre a sua aprendizagem e saiam do *workshop* com a confiança e a capacidade de transformar novas ideias em ação, temos de utilizar nossa compreensão diferenciada das necessidades e dos comportamentos humanos em contextos complexos para sair do manual, abdicar da propriedade e fomentar formas alternativas de aprendizagem e conhecimento.

Com isto em mente, apresentamos um enquadramento de princípios básicos para uma facilitação de qualidade em contextos complexos.

# ENQUADRAMENTO PARA FACILITAÇÃO DE QUALIDADE EM CENÁRIOS COMPLEXOS



Enquadramento conceptualizado por Chris Henderson, Teachers College, Universidade de Columbia

Este enquadramento representa o equilíbrio de princípios, abordagens e disposições necessárias para uma facilitação de qualidade em contextos complexos. A/O facilitador/a está representada/o no centro, em vermelho.

O primeiro princípio (no topo) **é contextualmente informado e baseado em evidências**. Isto significa que o/a facilitador/a tem uma forte compreensão das complexidades políticas e sociais do contexto e é capaz de acessar ou de se basear em evidências de investigação e pesquisa contemporâneas para fundamentar a sua lógica de conceção e realização de atividades.

O segundo princípio (na parte inferior) **é culturalmente reativo e participativo**. Este princípio significa que o/a facilitador/a está consciente e respeita os conhecimentos, as crenças, as visões do mundo e as práticas culturais das/os participantes e incorpora as normas culturais locais na conceção e na realização do workshop. Ser participativo significa que as/os participantes têm a oportunidade de coconceber, coentregar e coavaliar o workshop, antes, durante e depois do workshop, respetivamente.

Uma vez que as **abordagens de facilitação** são fundamentais para a realização de um workshop de qualidade, elas são descritas com mais detalhes em caixas de texto separadas na secção seguinte.

As **disposições do/a facilitador/a** (os hexágonos) estão relacionadas com as diferentes formas como o/a facilitador/a pensa, se envolve e interage com as/os participantes durante o workshop. As disposições estão divididas em “professor/a” (em hexágonos alaranjados) e “estudantes” (em hexágonos roxos).

## DISPOSIÇÕES DO/A FACILITADOR/A COMO PROFESSOR/A (LARANJA, À ESQUERDA)

- **Assertivo:** O/A facilitador/a tem fortes competências de gestão do tempo e uma visão clara da forma como cada atividade contribui para os objetivos do workshop. Gere as contribuições das/os participantes de forma equitativa, mas pode interromper contributos demasiado longos ou irrelevantes para fazer avançar a conversa ou atenuar qualquer conflito que surja.
- **Diretivo:** O/A facilitador/a tem conhecimentos especializados sobre o tema em foco e uma forte familiaridade com os recursos de apoio, incluindo resultados de investigação e dados-chave. O/A facilitador/a tem, portanto, conhecimentos a nível setorial para utilizar, conforme necessário, para orientar as/os participantes.
- **Analítico:** O/A facilitador/a tem um pensamento crítico e pode avaliar rapidamente se as coisas estão ou não a funcionar. Por exemplo, se os dados formativos ou o feedback informal mostrarem que há uma lacuna nos conhecimentos ou nas competências em falta, o/a facilitador/a pode adaptar-se e introduzir novos materiais ou uma abordagem diferente.

## DISPOSIÇÕES DO/A FACILITADOR/A COMO ESTUDANTE (ROXO, À DIREITA)

- **Adaptativo:** Com base nos dados de avaliação, nas observações e em feedback informal, o/a facilitador/a pode adaptar rapidamente o plano conforme as necessidades das/os participantes forem surgindo. A adaptação é uma parte normal do processo e, quando bem feita, reflete um elevado nível de profissionalismo.
- **Criativo:** O/A facilitador/a pode “pensar fora da caixa” e introduzir estratégias únicas que melhorem o compromisso, que desafiem a zona de conforto das/os participantes e que respondam às suas diferentes necessidades. Parte do engenho criativo do/a facilitador/a pode ser para reconhecer os recursos ou as estratégias que as/os participantes trazem para o workshop. Também pode incluir uma diversa gama de pedagogias, incluindo atividades de grupo, encenação, desenho e escultura, jogos, etc.
- **Inquiridor:** O/A facilitador/a é capaz de demonstrar uma “mentalidade de aprendiz”. Em outras palavras, o/a facilitador/a é mestre na proposição de questões e quer aprender o máximo possível com as/os participantes. Podem pedir explicações e análises mais pormenorizadas ou solicitar uma demonstração. O/A facilitador/a demonstra o potencial do conhecimento cocriado.

## ABORDAGENS DE FACILITAÇÃO INSTRUCCIONAL E TRANSFORMACIONAL

A diferenciação entre estratégias de facilitação instrucionais e transformacionais ajuda-nos a refletir sobre as experiências e os resultados que as diferentes abordagens de facilitação podem ter para as/os participantes.

Em certos momentos de um *workshop*, é necessário conduzir uma **abordagem instrucional** para a facilitação. Uma palavra-chave a ser considerada em uma abordagem transacional é “transferência”, na medida em que se trata frequentemente de uma transferência unidirecional de informações ou conhecimentos. Isto acontece quando as/os facilitadoras/es fornecem instruções diretas sobre dados, políticas ou factos que são fundamentais para que as/os participantes compreendam tópicos-chave de maneira eficaz. Um exemplo disto é a transmissão dos resultados da investigação sobre a *Análise das lacunas do bem-estar de professoras/es* ou a descrição da *Nota de orientação do bem-estar de professores/as*: ambos fornecem conhecimentos importantes, mas não exigem a aquisição ou a demonstração de novos conhecimentos e competências. Por conseguinte, é suficiente transmitir esta informação através de uma breve exposição. Esta abordagem requer uma apresentação por parte do/a facilitador/a, enquanto as/os participantes devem ouvir e tomar notas.

**Prós:** Esta abordagem é ótima para a transmissão eficiente de informações ou conhecimentos fundamentais.

**Contras:** Não é assim tão bom quando queremos que as/os participantes adquiram ou desenvolvam novos conhecimentos ou novas competências. Não envolve necessariamente diversas competências de aprendizagem e, por conseguinte, pode criar apenas um fraco sentido de envolvimento e apropriação de novos conhecimentos e novas competências.

Em outros momentos de um *workshop*, é necessário desenvolver uma **abordagem transformacional** da facilitação. As palavras-chave a serem consideradas em uma abordagem transformacional são “mudar” e “criar”, na medida em que se trata de uma abordagem multidirecional para criar novos conhecimentos e novas competências que podem mudar as capacidades de uma pessoa e a sua posição em um cenário complexo, ou a sua compreensão e suas crenças sobre determinada realidade. É nesta altura que oferecemos abordagens participativas à facilitação, como atividades interativas e cooperativas em pares ou pequenos grupos, que exigem que as/os participantes aprendam primeiro e depois ensinem novos conhecimentos ou competências a outras/os participantes. Um exemplo disto é facilitar uma atividade de quebra-cabeças em pequenos grupos compostos por diversas/os participantes que trazem seus conhecimentos prévios para a conversa e combinam os indicadores de bem-estar de professoras/es com os princípios de bem-estar de professoras/es. Esta abordagem requer o direcionamento do/a facilitador/a enquanto as/os participantes se movimentam, refletem, conversam e debatem, apresentam e tomam notas.

**Prós:** Esta abordagem é ótima para o desenvolvimento, o envolvimento e a apropriação de novos conhecimentos e novas competências por parte das/os participantes, especialmente quando lhes é pedido que transfiram esses conhecimentos para as próprias instituições ou comunidades.

**Contras:** É moroso e exige uma gestão cuidadosa do grupo para garantir que as atividades associadas sejam concluídas nos prazos previstos. Quando as/os participantes não têm conhecimentos prévios suficientes ou quando existem dinâmicas de poder acentuadas entre eles, a qualidade das atividades pode ser comprometida, a menos que haja um/a facilitador/a bastante habilidoso/a.

## UMA ABORDAGEM SENSÍVEL AO CONFLITO

*“A análise de conflitos é o primeiro passo para nos tornarmos sensíveis aos conflitos. No entanto, a sensibilidade ao conflito vai mais longe; é uma abordagem global para tentar compreender como uma intervenção afeta o contexto em que é implementada e tomar medidas em todas as fases da conceção e implementação do projeto para minimizar os efeitos negativos e maximizar os efeitos positivos da intervenção na dinâmica do conflito.”*

—[Global Affairs Canada](#)

Uma abordagem de facilitação sensível ao conflito consiste em assegurar que os processos e as práticas estão em vigor para evitar que surjam efeitos negativos não intencionais durante o workshop. Significa ir além do mantra de “não causar danos” para maximizar as oportunidades de construir e reforçar ligações e promover a compreensão e a paz partilhadas.

As práticas para uma abordagem sensível ao conflito para o workshop de bem-estar de professoras/es podem incluir os seguintes pontos:

- Realização de uma análise de conflito durante a fase de preparação e planeamento do processo
- Realização de uma análise de género para considerar se e como as dinâmicas de género prevalentes podem criar conflitos, ou se já o fizeram no passado
- Pedir a intervenientes locais, durante a fase de planeamento e preparação do workshop, que partilhem suas perspetivas sobre os pontos críticos que poderiam entrar em erupção e continuar a informá-los durante o workshop
- Documentar os fatores de conflito em um contexto específico e avaliar as atividades planeadas para garantir que esses fatores são evitados ou, pelo menos, atenuados através de uma facilitação cuidadosa
- Documentar, de forma cuidadosa e sensível, quaisquer preconceitos, parcialidades ou práticas discriminatórias existentes e específicas que tenham causado conflitos ou violência entre as/os participantes ou organizações presentes
- Desenvolver um registo formal de avaliação de riscos com coplaneadoras/es e facilitadoras/es do workshop, de forma a incluir os fatores já mencionados e as estratégias de atenuação documentadas

Nenhum destes pontos deve ser analisado ou desenvolvido sozinho, pois são necessários colaboradoras/es múltiplas/os e adequadas/os para fazer uma facilitação sensível a conflitos.

## UMA ABORDAGEM INFORMADA SOBRE O TRAUMA

Uma abordagem de facilitação informada sobre o trauma baseia-se na abordagem sensível ao conflito. Centra-se especificamente no sentimento de segurança de cada participante e no facto de ser cuidado no ambiente do workshop. Isto significa que as seguintes experiências devem ser integradas na conceção e na realização do workshop:

- Um sentimento de confiança e transparência por parte das/os facilitadoras/es e organizadoras/es

- A disponibilidade de apoio entre pares e colegas conhecidas/os
- A oportunidade de colaboração e reciprocidade nos debates e atividades
- Um sentimento de autonomia, de voz e de escolha no planeamento, nas atividades e nos resultados do *workshop*
- Sensibilização e resposta das/os facilitadoras/es a quaisquer questões culturais, históricas e/ou de género que surjam devido ao tema do *workshop* ou aos tópicos em foco, bem como a questões que ultrapassem o âmbito do *workshop*

Em suma, um/a participante que experimente uma abordagem de facilitação de *workshops* informada sobre o trauma estará confiante nestes três princípios:

- Sei que serei ouvido
- Sei que posso obter a ajuda de que preciso, quando preciso
- Sei que serei tratado de forma justa

Dessa forma, organizadoras/es e facilitadoras/es são encorajadas/os a rever estes pontos antes do *workshop* e a discutir como irão garantir uma experiência informada sobre o trauma para todas/os as/os participantes.

## APOIO PSICOSSOCIAL E SERVIÇOS DE PROTEÇÃO

Uma parte importante da realização de um *workshop* sensível a conflitos e informado sobre os traumas é garantir que os serviços de apoio psicossocial e de proteção adequados estão disponíveis no local e/ou nas proximidades.

Assim, as/os organizadoras/es devem identificar e convidar um/a profissional de apoio psicossocial devidamente formado/a e qualificado/a para participar no *workshop*.

Se isso não for possível, aconselha-se que os dados de contacto de um/a profissional de apoio qualificado/a sejam disponibilizados nos *slides* e em outros materiais do *workshop*, e que esse/a profissional seja incluído/a e tenha pleno conhecimento:

- Sobre o desenvolvimento de uma avaliação de risco sensível aos conflitos
- Sobre os pontos de conflito que podem surgir devido ao tema e aos tópicos do *workshop*
- Sobre quem são as/os participantes e quais são suas necessidades de apoio psicossocial
- Sobre as atitudes locais em relação à saúde mental e ao apoio psicossocial e qualquer estigma que possa fazer com que as pessoas se sintam desconfortáveis ao falar sobre este tópico e utilizá-los para informar as estratégias de criação de um ambiente seguro antes do início do *workshop*

É fundamental que facilitadoras/es e os organizadoras/es deem às/aos participantes um modelo de facilitação sensível ao conflito e informado sobre o trauma, tendo em mente os fatores já listados. Isto permitirá que participantes responsáveis pela conceção e realização de iniciativas de desenvolvimento profissional e de bem-estar de professoras/es nos seus próprios contextos possam imitar o forte exemplo dado.



# WORKSHOP DE BEM-ESTAR DE PROFESSORAS/ES

Trata-se de um workshop de dois dias para promover o Kit de ferramentas para o bem-estar de professoras/es (incluindo o Mapeamento de recursos e a Análise de lacunas, a Nota de orientação e as contextualizações nacionais), elaborar um plano de ação para o bem-estar de professoras/es a nível regional ou nacional e oferecer apoio ao desenvolvimento profissional às principais partes interessadas.

Devido à natureza do workshop, é importante que as/os facilitadores incorporem o quadro para a facilitação de qualidade em contextos complexos, como descrito anteriormente, em seu planeamento e execução.

Além disso, as/os facilitadoras/es são encorajadas/os a considerar o workshop como apenas uma fase de uma abordagem distribuída em três etapas: Fase 1: Antes do workshop; Fase 2: O workshop em si, e a Fase 3: Depois do workshop. Cada fase tem objetivos abrangentes em termos do que as/os participantes devem antecipar e experimentar, como se irão envolver, o que irão aprender e refletir, e como irão agir e disseminar novos conhecimentos.



## FASE 1: ANTES DO WORKSHOP

A realização de um workshop intersetorial sobre o bem-estar de professoras/es necessita de uma justificação clara, que, em muitos contextos, pode ser difícil de encontrar. Como demonstrado na análise de lacunas e nas contextualizações dos países, determinar o que significa “bem-estar de professoras/es” e o que contribui para isso (ou o prejudica) em situações de emergência pode ser um obstáculo ao progresso. Por isso, é importante que o/a facilitador/a explique às/aos participantes que o workshop será uma oportunidade para explorar o significado do bem-estar de professoras/es no seu contexto e que trabalharão em conjunto para encontrar e planear formas de melhorar o bem-estar de professoras/es.

As ações recomendadas para cada componente da organização e realização do workshop são apresentadas a seguir.

### CONVITES E INSCRIÇÕES

- Obter a aprovação e a adesão a um workshop tem desafios diferentes em diferentes contextos. Desse modo, as/os facilitadoras/es devem consultar os protocolos locais do Cluster de Educação para o envolvimento das partes interessadas antes de enviar os convites e solicitar a inscrição.
- Para este workshop ser um sucesso, a diversidade é essencial. Assim, é fundamental que o/a facilitador/a compile uma lista abrangente de potenciais participantes que representem múltiplas organizações, tanto do setor educação quanto de setores adjacentes; que pertençam a vários níveis do sistema educativo; e que tenham funções diferentes mas complementares.
- É essencial definir um número exequível e representativo de participantes; 35 pessoas participaram no projeto-piloto na Palestina, o que foi o ideal. Esse número permitiu a formação de 5 equipas de 5 a 6 pessoas para trabalhar em cada um dos 5 domínios dos Requisitos Mínimos, e também permitiu discussões em plenário exequíveis e envolventes.
- Se estiver de acordo com as normas do contexto, o/a facilitador/a deve enviar convites aproximadamente 6 semanas antes do workshop, com lembretes de acompanhamento 4 semanas e 2 semanas antes do evento. Recomendamos também que contactem pessoalmente as/os potenciais participantes antes de enviarem os convites.

### PLANEAMENTO E PREPARAÇÃO

É importante notar que os pontos a seguir são recomendações e que nem todos são exequíveis em todos os contextos. Por conseguinte, espera-se que facilitadoras/es e organizadoras/es façam ajustes às recomendações para acomodar as limitações sentidas em alguns contextos.

## Local do evento

- Organize uma sala de eventos com capacidade para 35-40 pessoas, com mesas dispostas de modo a que grupos de 4 a 6 pessoas possam trabalhar em conjunto em cada uma delas.
- Certifique-se de que o local tem um projetor e um ecrã ou tela de projeção compatíveis com os computadores das/os facilitadoras/es, ou que o local fornece um computador onde as/os facilitadoras/es podem carregar o material do workshop.
- Se for considerado essencial, verifique se o local dispõe de uma rede wi-fi de qualidade à qual as/os participantes possam se conectar. Note-se que a conexão e os recursos do workshop não requerem que as/os participantes acessem a internet.

## Recursos

- 5 folhas de flipchart, papel para tomar notas, notas adesivas, 20 marcadores, pasta adesiva reutilizável (para a atividade do quebra-cabeça).

## Impressão do livro de atividades e do plano de ação

- No formulário de inscrição, as/os participantes são convidadas/os a escolher qual domínio dos Requisitos Mínimos da INEE melhor se adequa ao seu trabalho ou interesses profissionais. É-lhes pedido para selecionar uma primeira e uma segunda escolha. Isto é feito para que possa ser impresso um número correspondente de livros de atividades. Dependendo das seleções das/os participantes, o/a facilitador/a pode ter de fazer alguma reorganização entre a primeira e a segunda escolhas para garantir que cada grupo tenha um número aproximadamente igual de participantes.
- Cerca de três semanas antes do workshop, facilitadoras/es e organizadoras/es devem obter um orçamento para a impressão de 35 livros de atividades e 35 planos de ação correspondentes em papel A3. Na Palestina, os livros de atividades foram encadernados em espiral; os planos de ação A3 foram dobrados ao meio e colocados dentro dos materiais encadernados.

## Impressão de atividades

- Para a atividade do quebra-cabeça às 12h10 do Dia 1 - Parte 1, o/a facilitador/a terá de providenciar impressões coloridas dos ícones grandes que representam os princípios de bem-estar de professoras/es. Também terão de imprimir as afirmações para cada ícone e cortá-las de modo a que cada tira de papel tenha uma afirmação. Depois, colocar cada tira num envelope e misturar a ordem antes do workshop.
- Para a atividade sobre os domínios fundamentais realizada às 15h00 do Dia 1 - Parte 2, o/a facilitador/a terá de imprimir os slides 27-41. Deve, ainda, imprimir cópias suficientes para que cada mesa tenha um documento.

## CODESIGN E CONTEXTUALIZAÇÃO

Embora este workshop seja pré-concebido, isso não significa que tenha de ser ministrado tal como é atualmente apresentado.

Diferentes abordagens funcionarão melhor em diferentes contextos. Dessa forma, é encorajada uma revisão e contextualização do workshop.

A contextualização ajuda o/a facilitador/a a ir ao encontro das realidades sociais e culturais únicas do contexto. Incluir as/os participantes num processo de coconcepção e contextualização modela as formas como as partes interessadas do setor da educação podem trabalhar com professoras/es e diretoras/es das escolas. Também ajuda a criar um sentimento de apropriação e inclusão entre as/os participantes antes, durante e depois do workshop.

A INEE define contextualização como “o processo de debate, determinação e acordo sobre o significado da orientação global em determinada situação local”. No entanto, em contextos em que as agências humanitárias e os parceiros locais de implementação têm tradicionalmente adotado uma abordagem de cima para baixo na elaboração de políticas e na concepção de programas, o termo “contextualização” e o processo de coconcepção com os atores a nível local podem não ser familiares. Como reflete um consultor da INEE a trabalhar na contextualização da Nota de orientação para o bem-estar de professoras/es:

*“Embora a contextualização possa ser um conceito comum na esfera do desenvolvimento e da ajuda humanitária, o conceito era estranho a muitas partes interessadas, particularmente a pessoas que trabalham no terreno, como professoras/es e diretoras/es das escolas. Para pesquisadoras/es de ação, entender a ideia de contextualização e o objetivo deste projeto foi um dos maiores desafios que enfrentaram.”*

A coconcepção e a contextualização podem ser um processo moroso. Desse modo, espera-se que organizadoras/es e facilitadoras/es dos workshops abordem esta recomendação da forma que melhor se adapte ao seu orçamento e calendário, respeitando os princípios que ela promove. Devem criar, então, um grupo de referência pequeno, mas representativo para

- confirmar a finalidade e os objetivos do workshop;
- rever os materiais do workshop;
- rever os materiais do workshop com base nas necessidades e nas limitações locais;
- testar os materiais revistos do workshop com as e os membros para verificar a sua fidelidade (contribuem para os objetivos?) e validade (correspondem às necessidades do contexto?); e
- codirigir ou apoiar os esforços de promoção antes do workshop e a divulgação dos resultados depois de sua realização.

## LIVROS DE ATIVIDADES

Atualmente, os livros de atividades estão disponíveis apenas em inglês; no entanto, foram disponibilizadas cópias editáveis para facilitadoras/es e organizadoras/es que queiram contextualizar as atividades e apresentá-las em uma língua diferente do inglês.

O objetivo dos livros de atividades é oferecer às/aos participantes um registo de suas discussões, reflexões pessoais e resultados do workshop. A concepção das secções de tomada de notas e algumas atividades suplementares destinam-se a ajudar as/os participantes a organizar tópicos complexos de forma simples e organizada.

Cada uma das sessões ou atividades do *workshop* tem uma secção correspondente no livro de atividades.

Aprendemos com a experiência piloto que é importante dedicar algum tempo no início do *workshop* para mostrar às/aos participantes como utilizar os livros de atividades. Também aprendemos que devemos reservar tempo suficiente ao longo do *workshop* para que as/os participantes tomem notas e registem suas reflexões nos livros de atividades.

Existem quatro livros de atividades, um para cada um dos domínios 2-5 dos Requisitos Mínimos da INEE.

- Livro de atividades 1: Domínio 2 – Acesso e ambiente de aprendizagem
- Livro de atividades 2: Domínio 3 – Ensino e aprendizagem
- Livro de atividades 3: Domínio 4 – Professoras/es e outros técnicos de Educação
- Livro de atividades 4: Domínio 5 – Política educativa

As páginas 1-17 são as mesmas em todos os livros de atividades. Isto deve-se ao facto de as atividades de base serem atividades plenárias, enquanto as atividades propostas a partir da página 17 são específicas do tema do domínio do livro de atividades e são realizadas em grupos específicos do domínio. É fundamental lembrar que cada participante precisa de um livro de atividades que reflita apenas o domínio que escolheu para trabalhar, e não todos os quatro.

## FASE 2: O WORKSHOP EM SI

Esta secção apresenta uma visão geral da intenção de conceção de cada secção do *workshop*, a forma como cada uma contribui para os objetivos gerais e as ideias sobre o que funcionou e o que não funcionou no *workshop* piloto.

**Observação:** Esta secção não oferece orientações passo a passo sobre a forma de facilitar o *workshop*. As/Os facilitadoras/es devem ter alguma responsabilidade na conceção geral e na realização do *workshop* final, conforme necessário, e em resposta às necessidades do seu contexto específico. Dessa forma, esta secção do Guia do Facilitador deve ser lida juntamente com o documento de enquadramento do *workshop*, o conjunto de slides e as secções correspondentes do livro de atividades.

## OBJETIVOS E CONCEÇÃO DAS ATIVIDADES

Como se afirma no início do conjunto de slides para este *workshop*, é importante que o/a facilitador/a comunique claramente os objetivos do *workshop*. Fazem-no para comunicar uma razão partilhada para reunir o grupo para discutir o bem-estar de professoras/es. É importante que voltem a estes objetivos em alguns momentos do dia para demonstrar os progressos ou para reforçar a ligação entre os resultados de uma atividade e os objetivos gerais.

## Objetivos

No final deste workshop, as/os participantes serão capazes de:

1. Descrever qual secção da *Nota de orientação para o bem-estar de professoras/es* se aplica ao próprio trabalho
2. Discutir como podem introduzir e fortalecer o bem-estar de professoras/es na organização do seu trabalho
3. Contribuir para um plano de ação específico, com organização de tempo e orientado para a prática sobre o bem-estar de professoras/es em [país, contexto ou região]
4. Definir três ações pessoais para promover e divulgar a *Nota de orientação para o bem-estar de professoras/es* em sua organização

## DIA 1: CRIAR CONHECIMENTO COMUM – PARTE 1

- a) Quem são as/os professoras/es?
- b) Para você, o que significa “bem-estar de professoras/es”?

**Visão geral e objetivos:** Esta sessão tem como objetivo criar ligações com e entre as/os participantes. Uma vez que o grupo representa vários níveis do setor da educação, é importante utilizar esta secção de abertura para conceber um entendimento comum de quem são as/os professoras/es em um contexto particular (isto é, quais são os seus vários perfis — professor/a nacional, professor/a de escola pública, professor/a refugiado/a, professor/a incentivado/a ou contratado/a, assistente de ensino, etc. — e o que significa o bem-estar dentro e entre estes diferentes perfis de ensino).

Os perfis e as definições desta conversa devem ser documentados nos livros de trabalho e as/os facilitadoras/es devem encorajar as/os participantes a voltarem a esses registos ao longo do workshop. Este modelo é uma abordagem participativa. Por isso, é importante que as/os participantes tenham ou desenvolvam a capacidade de conceptualizar estes perfis e definições.

**Perceções:** O principal desafio é o facto de as perguntas do conjunto de *slides* serem bastante abrangentes. O seu objetivo é levar as/os participantes a refletir e promover o diálogo. No entanto, como a questão da saúde mental e do bem-estar de professoras/es não tem sido bem abordada em muitos contextos afetados por conflitos e crises, as/os participantes tendem a utilizar esta sessão para expor e partilhar um vasto leque de frustrações. Assim, é importante que o/a facilitador/a recorde às/aos participantes a conceção do workshop e lhes garanta que as suas queixas e ideias serão ouvidas e tratadas na fase correta do workshop.

**O que funciona bem:** Há uma contradição em termos do que funciona bem em workshops. Por um lado, desde o início, é vital proporcionar um espaço e um tempo respeitosos para que as/os participantes apresentem as suas preocupações. Por outro lado, com mais de 35 participantes, a gestão do tempo é fundamental. Desse modo com base no Quadro da INEE para a Facilitação de Qualidade (p. 8), o/a facilitador/a precisa de equilibrar as disposições da facilitação adaptativa (permitir flexibilidade no plano) com assertividade (limitar o tempo de intervenção das/os participantes e certificar-se de que

falam sobre o tema). Para fazer isto bem, é fundamental para o/a facilitador/a fornecer instruções claras, com base na apresentação de slides. Um exemplo é dizer claramente às/aos participantes que “este workshop tem uma concepção progressiva, na medida em que há um momento e um lugar para expressar as suas preocupações e desafios. Por ora, porém, o que é mais valioso são declarações sucintas, claras e de alto nível”.

**A que devemos estar atentas/os:** Em alguns contextos, a gama de perfis de professoras/es pode não ser diversificada, como é o caso onde não existe sistema educativo paralelo ou nos campos de pessoas refugiadas. Nesses casos, o/a facilitador/a pode levar as/os participantes a considerar as diferentes experiências e necessidades de professoras/es em diferentes níveis do sistema, e como o bem-estar e as necessidades de professoras/es diferem de acordo com os seus anos de experiência. Ao perguntarem “quem são as/os professoras/es?”, as/os facilitadoras/es devem encorajar as/os participantes a pensarem de forma inovadora, levando-as/os a refletir sobre os diferentes conceitos históricos e culturais das/os professoras/es e sobre suas posições na sociedade. Ao abordar o bem-estar, o/a facilitador/a deve certificar-se de que as/os participantes estão a pensar em definições de alto nível, em vez de fornecer apenas uma lista de desafios ao bem-estar. Mais uma vez, o/a facilitador/a deve ser assertivo/a e pedir às/aos participantes que não se limitem a dar exemplos das suas lutas ou desafios. Uma pergunta útil poderia ser: “Quando professoras/es experimentam o bem-estar, o que é que conseguem fazer e do que é que estão livres?”.

## **DIA 1: CRIAR CONHECIMENTO COMUM – PARTE 2**

- a) Por que dar atenção ao bem-estar de professoras/es?
- b) Antecedentes e orientações sobre o Kit de ferramentas para o bem-estar de professoras/es
- c) Apresentação de orientação: Nota de orientação para o bem-estar de professores/as
- d) Contextualização da Nota de orientação

**Visão geral e objetivos:** Para a **atividade a)** desta sessão, as/os participantes trabalham nos seus grupos de domínio para discutir a razão pela qual é necessário dar atenção ao bem-estar de professoras/es em situações de emergência. São apresentadas citações de professoras/es e investigadoras/es sobre o bem-estar, que as/os participantes devem discutir com o seu grupo e responder no espaço do material de atividades fornecido. O objetivo desta atividade é que as/os participantes considerem como as próprias experiências ou observações estão ligadas a experiências globais e percebam que este workshop faz parte de um movimento maior para melhorar o bem-estar de professoras/es em situações de emergência e crises prolongadas.

Para a **atividade b)** da sessão, em que a/o facilitador apresenta os antecedentes do Kit de ferramentas para o bem-estar de professoras/es, o objetivo é dar às/aos participantes uma noção da atenção significativa que o conjunto de ferramentas recebeu e do rigor com que foi desenvolvido. As/Os participantes são apresentadas/os aos projetos que serviram de base à Nota de orientação e são convidados a refletir, a nível local, sobre as conclusões do Mapeamento de recursos e da Análise de lacunas.

**A atividade c)** desta sessão é a introdução à própria Nota de orientação. Nesta altura, o foco principal são o quadro organizacional e os princípios. As/Os facilitadoras/es conduzem uma atividade de quebra-cabeça, durante a qual ícones grandes para cada um dos princípios são fixados nas paredes e as afirmações correspondentes são penduradas (com fita adesiva ou pasta adesiva reutilizável) abaixo do ícone correspondente. Estas declarações são previamente escritas em papel, depois cortadas e colocadas em envelopes, dispostos nas mesas das/os participantes. Esta atividade demonstra às/aos participantes como os princípios de bem-estar de professoras/es sustentam todos os aspetos da Nota de orientação.

Para a **atividade d)** desta sessão, um líder local que tenha facilitado uma contextualização da Nota de orientação (se disponível) pode explicar como abordou o processo de contextualização. **Observação:** Esta é apenas a primeira de duas apresentações sobre contextualização. Esta primeira apresentação é apenas sobre o processo, enquanto a segunda é sobre os resultados e suas implicações.

**Perceções:** É um grande salto passar de uma discussão aberta sobre quem são as/os professoras/es e o que significa o bem-estar para a introdução de um projeto rigoroso de investigação e desenvolvimento de recursos. É importante que as/os facilitadoras/es façam cuidadosamente a gestão desta transição e que digam às/aos participantes que as mesmas discussões foram realizadas a nível global, e que foi com base nelas que a investigação e os produtos foram concebidos.

**O que funciona bem:** A gestão do tempo é fundamental nesta sessão. Por apresentar uma carga grande de informações, requer que as/os facilitadoras/es forneçam instruções diretas. Para garantir que as/os participantes/es se empenham plenamente, é essencial que anotem o que estão a aprender nas secções correspondentes dos seus livros de atividades. Para quebrar um pouco a instrução direta, o/a facilitador/a é encorajado/a a pedir às/aos participantes que partilhem suas reflexões e sugestões durante a apresentação.

No projeto-piloto, durante a atividade do quebra-cabeça funcionou bem convidar três participantes para “verificarem e corrigirem” cada uma das três afirmações de princípios afixadas sob os ícones, e para as lerem ao resto do grupo. É importante certificar-se de que estas/es participantes introduziram as respostas corretas nos seus livros de atividades.

**A que devemos estar atentas/os:** Tal como na primeira sessão, algumas/ns participantes irão precisar de apoio para contribuir ao nível esperado, em especial quando lhes for pedido que reflitam sobre a forma como as conclusões e as recomendações da Análise de lacunas se relacionam com o próprio contexto. Algumas/ns participantes, especialmente professoras/es e profissionais de base comunitária, podem utilizar esta oportunidade para falar sobre uma vasta gama de questões pessoais, o que é compreensível mas também consome muito tempo. Na Palestina, funcionou bem oferecer instruções sobre como manter os comentários breves e modelar o tipo de declaração ou reflexão de alto nível, que é mais produtivo e convincente. Este é outro exemplo de como é importante para o/a facilitador/a lembrar às/aos participantes de manterem os parâmetros da discussão e de se concentrarem no que está dentro da sua esfera de influência e controlo.



**Observação:** Ao final do primeiro dia, o/a facilitador/a deve encontrar as/os participantes que estão dispostos a facilitar as atividades de quebra-gelo ou de aquecimento para o início do segundo dia, e incentivar a realização de atividades que tenham significado na cultura local. Em seguida, devem pedir às/aos participantes dispostas/os a apresentar sua atividade de quebra-gelo ou de aquecimento às/aos facilitadoras/es, que devem escolher 1 ou 2 atividades que não durem mais de 15 minutos.

## **DIA 2: TRANSFORMAR O CONHECIMENTO EM AÇÃO – PARTE 1**

- a) Ensinar seu domínio
- b) Priorizar o bem-estar de professoras/es

**Objetivo:** O primeiro dia foi dedicado à criação de conhecimentos comuns. Já o segundo dia é dedicado à apropriação e à demonstração, por parte das/os participantes, de novos conhecimentos em relação ao próprio trabalho e contextos. Para iniciar o dia, 1 ou 2 participantes devem facilitar uma atividade de aquecimento ou de quebra-gelo. Idealmente, esta atividade deve ter um significado cultural local ou deve dar às/aos participantes a oportunidade de refletir sobre o efeito que a atividade teve no grupo, no sentido de contribuir para a conexão das/os membros e na prontidão para as atividades do dia.

O esquema do *workshop* indica que, após a atividade de aquecimento ou de quebra-gelo, um/a líder sênior do governo local, de uma agência da ONU ou do Cluster da Educação deve fazer uma declaração para dar início ao dia. Esta deve ser uma declaração informal e descontraída que (a) reflita sobre os resultados da aprendizagem do dia anterior, (b) traga comentários sobre a mudança ou o crescimento da compreensão do/a próprio/a orador/a e (c) assuma um compromisso pessoal para promover o bem-estar de professoras/es no contexto.

Finalmente, na sessão de abertura, o/a consultor/a local que contextualizou a *Nota de orientação* (se disponível) deve apresentar a segunda parte da sua visão geral do processo de contextualização. Desta vez, discutem as suas conclusões, tais como a forma como as partes interessadas locais responderam, criticaram e reconceptualizaram as noções de bem-estar de professoras/es para o próprio contexto.

Para a **atividade a)**, “Ensinar o seu domínio”, as/os participantes devem dividir-se em grupos do domínio que selecionaram. Antes de ensinarem o domínio às/aos demais participantes do *workshop*, passam algum tempo a ler as diferentes normas e estratégias recomendadas para o seu domínio que se encontram nos seus livros de atividades e, em seguida, promovem sua importância para os outros grupos, no âmbito geral das políticas e das práticas de bem-estar de professoras/es.

Para a **atividade b)**, “Priorizar o bem-estar de professoras/es”, o *workshop* passa à reflexão crítica e à ligação dos domínios e normas de bem-estar ao contexto. Nesta atividade, as/os participantes têm de refletir sobre três obstáculos específicos ao bem-estar no próprio contexto e identificar uma estratégia política ou prática específica para abordar ou ajudar a ultrapassar o obstáculo.

**Percepções:** Em alguns contextos, as/os participantes podem estar mais habituadas/os a um modelo de formação de instrução, o que significa que estão habituadas/os a que os novos conhecimentos lhes sejam transmitidos através de abordagens centradas no/a facilitador/a. Dessa forma, a transição para uma abordagem de aprendizagem profissional que exige que produzam conhecimentos com outras/os participantes pode ser nova ou desconfortável para algumas pessoas. Por isso é importante explicar claramente como e por que determinadas abordagens de facilitação estão a ser utilizadas. O termo “pedagogia transparente” captura o que é necessário, como neste exemplo: *“Nesta atividade, estamos a determinar como as escolas e as comunidades podem trabalhar em conjunto para promover o bem-estar de professoras/es. Ao utilizarmos uma abordagem de aprendizagem colaborativa, em que criamos novos conhecimentos e compreensão em conjunto, as realidades e as recomendações que elaboramos pertencerão a si e serão muito mais específicas das suas realidades e necessidades.”*

**O que funciona bem:** Para a **atividade a)**, as/os participantes podem escolher como vão ensinar o domínio, considerando que têm apenas 30 minutos para se familiarizarem com o seu domínio e apenas 5 minutos para ensinar. Para manter a atividade no mais alto nível possível, recomenda-se que as/os facilitadoras/es se desloquem entre os grupos durante a leitura e o planeamento, e verifiquem as abordagens planeadas para ensinar e encorajar os grupos. O/A facilitador/a pode precisar de dar mais apoio se um grupo estiver com dificuldades e deve estar preparado/a para oferecer o que for necessário.

Na Palestina, a **atividade b)** exigiu algum apoio, o que significa que as/os facilitadoras/es tiveram de dar exemplos de quais poderiam ser as barreiras ou de como as barreiras descritas na Nota de orientação são relevantes para o próprio contexto. Neste sentido, recomenda-se que as/os facilitadoras/es tenham uma cópia da Nota de orientação para o bem-estar de professoras/es e escolham um domínio, norma e barreira específicos para modelar o que se espera das/os participantes.

**A que devemos estar atentas/os:** Para estas duas atividades, algumas/ns participantes no projeto-piloto foram capazes de discutir um aspeto do bem-estar de professoras/es com confiança (por exemplo, as barreiras), e outras/os falaram mais sobre as políticas ou práticas que promovem o bem-estar de professoras/es. É útil incentivar os grupos de domínio, que provêm de diferentes níveis do setor da educação, para permitir que decisores políticos discutam as políticas, profissionais apresentem as práticas e professoras/es discutam os obstáculos, como neste exemplo: *“Esta é uma abordagem baseada nos pontos fortes, com o objetivo de as/os diferentes participantes aprenderem como suas e seus colegas em diferentes níveis do sistema concetualizam, respondem e articulam diferentes desafios e oportunidades.”*

## **DIA 2: TRANSFORMAR O CONHECIMENTO EM AÇÃO – PARTE 2**

- a) Apresentação das/os professoras/es
- b) Declarações do plano de ação específico do domínio
- c) Combinar declarações do plano de ação

**Objetivo:** Nesta última sessão do workshop, as/os participantes colocam no papel sua aprendizagem coletiva e suas aspirações. Trata-se de de uma oportunidade para que as/os participantes que trabalham de forma intersetorial ou global nos domínios que escolheram para identificar e abordar as barreiras ao bem-estar de professoras/es no seu contexto. O objetivo é dar um sentido de propriedade, responsabilidade e obrigação de prestar contas sobre as ações que selecionam e incluem no plano de ação.

Esta sessão começa com a **atividade a)**, uma apresentação de um/a professor/a sobre seu bem-estar na escola e na comunidade. Este/a professor/a deve ser informado/a da oportunidade e convidado/a a participar pelo menos duas semanas antes do workshop. A apresentação demonstra a liderança que professoras/es podem e devem assumir, e prefigura as atividades seguintes com um elemento pessoal e emotivo. Ajuda decisores políticos e algumas/ns profissionais a relacionar as consequências de suas ações (ou de sua inação) com uma pessoa e um contexto específico.

Para a **atividade b)**, as/os facilitadoras/es devem, primeiramente, introduzir o modelo do plano de ação. Também devem declarar que, após o workshop, os planos de ação serão sintetizados e utilizados em um documento de enquadramento regional que será apresentado ao Cluster da Educação e às partes interessadas governamentais como um enquadramento regional ou nacional para o bem-estar de professoras/es.

Uma vez que são vários os níveis do setor da educação que contribuem para esse enquadramento, o modelo de plano de ação permite que as/os participantes de diferentes setores trabalhem de forma comum. O modelo também se destina a ser formativo, na medida em que apoia as ferramentas de pensamento e comunicação que são valiosas para a advocacy e a concepção de estratégias.

Como indicado no esquema do workshop, esta sessão tem duas partes, sendo que uma parte da sessão decorre antes do almoço e outra depois. As/Os participantes têm 1 hora e 40 minutos para completar o plano de ação. As/Os facilitadoras/es são encorajadas/os a deixar as/os participantes discutir e debater quais são as normas (1 ou 2) que devem escolher do seu domínio específico para incluir no plano de ação. Após a pausa para o almoço, as/os participantes trabalham para documentar suas ideias no modelo de plano de ação. Os comentários sobre o modelo devem ser sucintos, mas não tão vagos que leitoras/es não consigam decifrar quem, onde, quando e/ou como se desenrola a ação. No final do processo, espera-se que as/os participantes apresentem seus planos de ação para o plenário, utilizando a estrutura do plano de ação para estruturar a sua apresentação.

Para a **atividade c)**, se o tempo permitir, as/os participantes são encorajadas/os a combinar as declarações do plano de ação em um plano de ação principal. É uma oportunidade de reunir os diferentes domínios para verificar onde existe uma ligação a nível do sistema entre as normas de bem-estar selecionadas. Esta parte da atividade destina-se a tornar claro que nenhuma norma ou ação é isolada. Na verdade, todas estão interligadas, uma vez que uma ação por si só raramente resolve os fatores subjacentes que causam um fraco bem-estar de professoras/es.

**Percepções:** No projeto-piloto, as/os participantes consideraram a atividade do plano de ação mais difícil do que o esperado. Acharam especificamente difícil aderir à estrutura de escrita SMART - ou seja, que as suas afirmações deveriam ser específicas, mensuráveis, acionáveis, relevantes e oportunas. No projeto-piloto, as/os facilitadores tiveram de se deslocar pela sala e apoiar o processo de escrita para que o futuro sintetizador — para o documento de enquadramento a nível regional ou nacional — pudesse representar com precisão as ideias e recomendações das/os participantes.

**O que funciona bem:** Como já mencionado, a utilização da ferramenta SMART funcionou bem, mas foi necessário acompanhamento e uma orientação rigorosos. As disposições de facilitação são a parte operacional do workshop, na medida em que o/a facilitador/a tem de ser assertivo/a, analítico/a e instrutivo/a — ou seja, estar do “lado do/a professor/a” no enquadramento.

**A que devemos estar atentas/os:** Durante o projeto-piloto, a gestão do tempo foi o aspeto mais difícil. As diferentes velocidades em que os grupos iriam trabalhar não foram devidamente planeadas. Por exemplo, os grupos de domínios de nível superior, que eram frequentemente compostos por decisores políticos e líderes setoriais que estão mais familiarizadas/os com o planeamento estratégico, conseguiram trabalhar mais rapidamente do que os grupos constituídos por professoras/es, ativistas, pessoas ligadas a advocacy e líderes comunitários, que estão muito mais centradas/os no seu trabalho sobre a prática e a execução. Por mais que a intenção seja atribuir domínios de acordo com as escolhas das/os participantes, vale a pena certificar-se de que cada grupo de domínios é suficientemente diversificado. Se alguns grupos terminarem muito mais depressa do que outros, as/os facilitadoras/es devem incentivá-los a aproveitar ao máximo o tempo que passaram juntos e a selecionar uma segunda (ou terceira) norma para incluir no seu plano de ação.

## FASE 3: DEPOIS DO WORKSHOP

### AValiação DO WORKSHOP

Um bom workshop decorre em três fases: antes do workshop (planeamento inclusivo, pré-envolvimento das/os participantes e conceção participativa), durante o workshop (criação de um sentimento de apropriação coletiva das atividades e dos resultados) e depois do workshop (reflexões e procura de ação).

Uma parte fundamental do processo pós-workshop é a avaliação. O objetivo da avaliação é obter feedback das/os participantes sobre a qualidade dos resultados da aprendizagem, a relevância e a utilidade dos recursos e a eficácia da conceção do workshop. Embora seja improvável que as/os participantes voltem a participar neste mesmo workshop, é provável que ele seja facilitado em contextos comparáveis na mesma região. Por conseguinte, suas reações ajudarão a reforçar a conceção e irão orientar futuras/os facilitadoras/es quanto às alterações que devem fazer para garantir que o workshop seja o mais relevante e impactante possível.

O Kit de ferramentas para o bem-estar de professoras/es contém um modelo de avaliação de workshop que pode ser editado para cada contexto específico. Em função do tempo disponível, a avaliação pode ser efetuada pessoalmente no final do workshop, utilizando dispositivos pessoais, ou pode ser enviada imediatamente após o workshop, com um prazo limitado para a sua conclusão. Se o/a facilitador/a sabe que a conexão com a internet é um desafio para algumas/hs participantes, vale a pena reservar tempo para completar a pesquisa durante o workshop, para que a maioria das/os participantes possa fazê-lo.

Devido à natureza inclusiva e participativa do workshop do início ao fim, é fundamental que o/a facilitador/a partilhe os resultados da avaliação do workshop com as/os participantes. Pode ser um breve comentário sobre o que foi aprendido com o processo, que também funcionará como um lembrete de tudo o que foi aprendido no workshop e dos compromissos que as/os participantes assumiram para defender e tomar medidas sobre o bem-estar de professoras/es no seu próprio contexto. Este comentário pode ser apresentado num anexo em PDF que enumera as perguntas feitas na avaliação e fornece as estatísticas descritivas correspondentes (por exemplo, por meio de gráficos de pizza e de barras) produzidas pelo relatório do inquérito do Formulário Google.



Participantes no workshop piloto sobre o bem-estar de professoras/es na Palestina desenvolvem os seus planos de ação.

## ENQUADRAMENTO DE BEM-ESTAR DE PROFESSORAS/ES A NÍVEL REGIONAL OU NACIONAL

O elemento do enquadramento de bem-estar de professoras/es a nível regional ou nacional do workshop foi concebido para ajudar a converter os resultados da formação em políticas e ações.

O documento do enquadramento regional, que introduz a iniciativa de bem-estar de professoras/es, consiste em miniplanos de ação que o/a facilitador/a preenche após o workshop. Isto baseia-se nas estratégias utilizadas para os planos de ação que foram completados pelos grupos de domínio no workshop. Estes miniplanos de ação abrangem os elementos essenciais dos planos de ação mais amplos. Trata-se especificamente:

- do domínio, do princípio e da norma com que a estratégia se alinha;
- da teoria da mudança articulada pelo grupo de domínio;
- dos contributos necessários para a concretização da estratégia; e
- dos produtos pretendidos (no curto prazo), os resultados (no médio prazo) e o impacto (no longo prazo) que a estratégia deve alcançar para melhorar o bem-estar de professoras/es no contexto.

Uma vez preenchidas as estratégias para cada grupo de domínios (uma estratégia por página), o enquadramento regional deve ser apresentado ao Cluster da Educação local para revisão e aos seus homólogos do Ministério da Educação. Recomenda-se que esta fase tenha lugar no prazo de um mês após a conclusão do workshop.

Como gesto final de inclusão e participação, o/a facilitador/a é encorajado/a a partilhar a versão final do documento de enquadramento com as/os participantes do workshop depois deste documento ter sido revisto pelos membros do Cluster da Educação.



Sana Arar, dirigente de uma escola da Palestina, faz uma apresentação sobre os desafios do bem-estar de professoras/es.



**Rede Interinstitucional  
para a Educação em  
Situações de Emergência**