



ANÁLISE DAS NECESSIDADES DE BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL NO INSTITUTO EDUCATIVO CIUDELA SUCRE

RELATÓRIO DE JANAINA HIRATA E ALEJANDRO HENAO



1/ PRINCIPAIS RESULTADOS DA ANÁLISE

2/ RECOMENDAÇÕES

**CONTEÚDO DESTA
APRESENTAÇÃO**

PRINCIPAIS RESULTADOS

Foram realizados um questionário e um grupo focal com docentes da I.E. Ciudadela Sucre, indagando sobre as necessidades de saúde mental e bem-estar. Estes foram os principais resultados:





PONTOS FORTES DO GRUPO DOCENTE

RELATIVAMENTE AOS PROBLEMAS PSICOLÓGICOS E SOCIAIS

- Mesmo após a pandemia e com as questões sociais mencionadas pelo grupo, a sensação geral de bem-estar é classificada como boa ou muito boa;
- A maioria dos professores/as relatou poder continuar em seu papel apesar da crise, o que pode ser interpretado como uma amostra de resiliência e adaptabilidade.



RELATIVAMENTE AO APOIO SOCIAL E CONFRONTAÇÃO



- Relativamente ao **autocuidado físico**, a maioria das pessoas come regularmente;
- Relativamente ao **autocuidado psicológico**, o valor das estratégias coletivas, e as estratégias individuais, como espiritualidade, e culinária, é destacado;
- O **autocuidado relacional** pode ser um dos maiores pontos fortes do grupo, com maior frequência mantendo contacto com as pessoas importantes nas suas vidas;
- Em termos de **autocuidado no trabalho**, mais de metade do grupo continua a aprender e a desenvolver-se com frequência, o que pode levar a uma maior motivação e crescimento no dia-a-dia.



SATISFAÇÃO LABORAL

A categoria com mais pontos fortes.

- A categoria na qual o grupo tinha mais unidade era a de que eles gostavam de ensinar os seus alunos;
- A maioria do grupo não se arrepende de ter sido professor e tornar-se-ia professor novamente se tivesse a oportunidade de decidir;
- Uma grande percentagem do grupo relata ter significado e direção no seu trabalho, o que é um fator de proteção importante para a resiliência; Além disso, eles veem o seu trabalho como um espaço para projeção e crescimento;
- Além disso, a maioria do grupo sente que a sua escola é um bom lugar para se trabalhar.

RECONHECIMENTO

- A maioria dos professores/as sente que o seu trabalho e a sua pessoa são respeitados pelos alunos, e esta é uma de suas principais fontes de motivação.
- Além disso, mais da metade do grupo sente-se à vontade para apoiar e conversar com os seus colegas quando eles precisam; O apoio mútuo da equipa destaca-se em ambos os instrumentos como algo valioso.



PARTICIPAÇÃO E AUTONOMIA



- Uma grande maioria diz que pode escolher o conteúdo das suas aulas e mais de metade do grupo diz que pode escolher o material didático para as suas aulas;
- Uma grande percentagem também afirma ser capaz de escolher as capacidades que deseja reforçar.



VULNERABILIDADES DO GRUPO DOCENTE

RELATIVAMENTE AOS PROBLEMAS PSICOLÓGICOS E SOCIAIS



- Há evidências de um declínio nos níveis percebidos de bem-estar como resultado da pandemia. Esta percepção é maior entre as mulheres, embora uma rede mais forte seja percebida entre os homens;
- As duas questões com maior ênfase em ambos os instrumentos foram a **falta de co-responsabilidade** das famílias no processo de treinamento e como as famílias disfuncionais e as famílias com violência interna afetam o seu bem-estar; e a **falta de tempo** devido à sobrecarga de trabalho. Este sentimento de **sobrecarga** e **stresse** leva a um desempenho inferior como professores/as e à qualidade do serviço prestado, com comportamentos como falta de empatia, absentismo ou pouca participação em alguns dos processos da instituição;



- Outras questões que afetam o bem-estar mas que foram mencionadas em menor medida foram a violência urbana, o abandono escolar e o absentismo, o uso de substâncias e o tráfico, e o constante afluxo de novos estudantes devido à deslocação e à migração;
- Pouco mais de metade do grupo considera não ter recebido a informação, o apoio e os recursos necessários para desempenhar o seu papel com qualidade durante a crise provocada pela pandemia do COVID-19.
- Mais de metade do grupo manifesta ter padecido de sintomas relacionados com dificuldades de saúde mental, devido a situações como luto ou desânimo relativamente ao futuro.

RELATIVAMENTE AO APOIO SOCIAL E CONFRONTAÇÃO



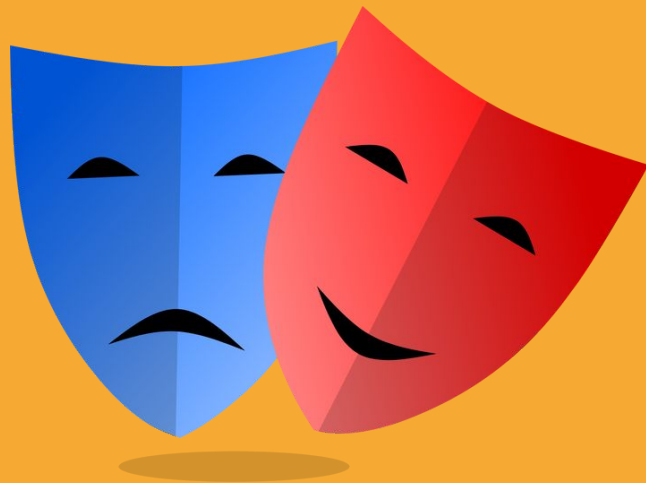
- Relativamente ao **autocuidado físico**, uma percentagem significativa revela que a sua alimentação não é saudável nem equilibrada. Além disso, mais de metade do grupo não tem rotinas frequentes e saudáveis de sono e atividade física. Estas dificuldades em manter rotinas físicas saudáveis parecem ser mais observadas nas mulheres, quer seja pelas elevadas expectativas sociais que têm sobre elas mesmas no âmbito físico ou por estarem mais associadas a práticas «de homens»;

RELATIVAMENTE AO APOIO SOCIAL E CONFRONTAÇÃO



- O **autocuidado psicológico** é uma das categorias onde se encontraram mais vulnerabilidades. A maioria do grupo não possui as competências de autoconsciência necessárias para observar a sua experiência interior, reconhecer os seus sinais de stress ou gatilhos de tensão. Além disso, pode interpretar-se que práticas como a atenção plena e o estabelecimento de metas diárias não são frequentes na sua experiência diária. Isto acontece especialmente nas professoras;
- Também fica evidenciada uma falta de acesso a serviços de saúde mental e apoio psicossocial, quer seja por desconhecimento ou possibilidades económicas;

RELATIVAMENTE AO APOIO SOCIAL E CONFRONTAÇÃO



- Também se evidenciam várias vulnerabilidades no **autocuidado emocional**, uma vez que não se observa uma frequência significativa de práticas de autorregulação e apresenta-se uma grande dificuldade em pedir ajuda, especialmente se esta for profissional. São demonstradas crenças que não facilitam a expressão emocional, quer seja porque esta é vista como uma falta de profissionalismo ou como um sinal de fraqueza para alguns participantes homens;
- Também há uma percentagem significativa que parece não se sentir de todo segura ao circular pela escola e pela comunidade, apesar dos esforços da mesma para cuidar deles.

RELATIVAMENTE AO APOIO SOCIAL E CONFRONTAÇÃO



- No que diz respeito ao **autocuidado relacional**, apesar de o grupo declarar manter contacto frequente com as pessoas importantes, não se evidencia que marquem encontros ou chamadas periódicas e, sobretudo, poucas pessoas partilham com frequência as suas emoções;

RELATIVAMENTE AO APOIO SOCIAL E CONFRONTAÇÃO



- Relativamente ao **autocuidado laboral**, evidencia-se pouca frequência para ter tempo para comer ou conversar com colegas. Adicionalmente, uma maioria do grupo pede com pouca frequência os recursos, o apoio e as orientações necessários para cumprir o seu trabalho;
- Neste aspeto laboral, é visível em ambos os instrumentos a dificuldade em separar os espaços de trabalho e pessoais, inclusive através do telemóvel, como fruto do trabalho na pandemia.



SATISFAÇÃO LABORAL

- Mais de metade do grupo manifestou que a sua satisfação é afetada pela falta de progresso no processo de aprendizagem e desenvolvimento humano dos seus alunos, algo que se pode relacionar com a falta de corresponsabilidade com o processo que o grupo atribui às famílias; Um fenómeno comum em contextos de elevada vulnerabilidade, em que as famílias sofrem com os efeitos da precariedade laboral, a falta de recursos financeiros, a violação de direitos e a violência.

RECONHECIMENTO

- Uma grande percentagem do grupo considera que a profissão docente não é valorizada pela sociedade, ou só o é em poucas ocasiões;
- Mais de metade do grupo não sente que o seu trabalho seja apreciado pela direção com frequência suficiente. Isto refletiu-se logo no grupo focal, onde se menciona que este reconhecimento está limitado a datas específicas ou a um «Parabéns», sem planos claros de desenvolvimento ou ações para prevenir o *burnout*. Além disso, este reconhecimento é menos notado pelas docentes mulheres.



RECONHECIMENTO

- O reconhecimento entre pares é identificado através de ações específicas, como a cooperação. No entanto, existe uma grande dificuldade em estimular o trabalho em equipa, que foi identificado como uma barreira para a colaboração entre pares;
- O reconhecimento institucional é visto como estando vinculado aos resultados dos exames estatais.



PARTICIPAÇÃO E AUTONOMIA



- Observa-se um fosso entre os espaços para propor soluções e a execução das mesmas, ao não contar com o financiamento necessário, o que gera frustração;
- Mais de metade do grupo manifestou que apenas algumas vezes ou raramente se sente cómodo a expressar desacordo perante as decisões que afetam diretamente o seu trabalho;
- As opiniões estão divididas no que diz respeito ao contar com espaços para a criatividade e poder organizar projetos e atividades com a comunidade educativa.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Um dos problemas mais mencionados em ambos os instrumentos é a **superlotação** no espaço da escola, que origina problemas de comportamento e saúde;
- Também a dificuldade relativa à água nas casas de banho e a separação destas entre professores/as e alunos. Isto é especialmente problemático para as pessoas que menstruam, que não contam com os espaços e recursos para continuar a trabalhar dignamente durante a menstruação;
- Manifesta-se a falta de **materiais pedagógicos** para executar o trabalho com qualidade, os quais devem ser comprados pelo próprio pessoal docente ou pedidos aos alunos e alunas.



Recomendações





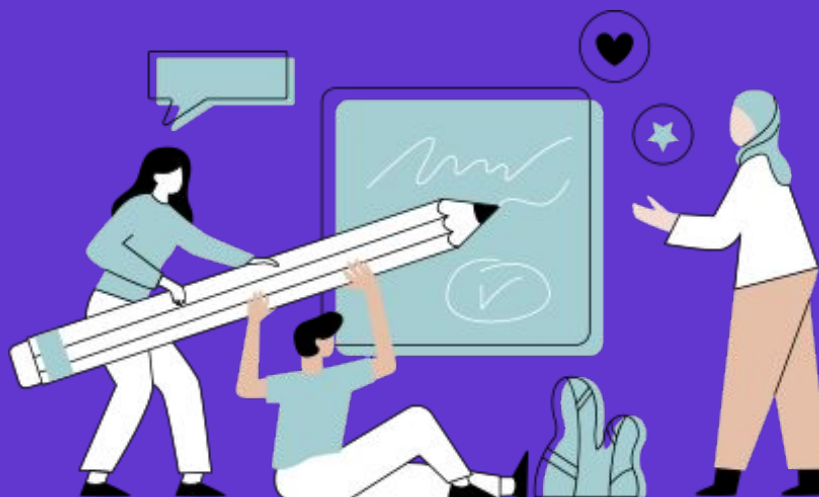
1. Criar uma «**Liga de autocuidado**» liderada por docentes e com o acompanhamento do conselheiro, que promova e celebre rotinas semanais de autocuidado, tanto de práticas físicas, de exercício, como de atenção plena ou meditação.
2. Dedicar tempo no início das reuniões com docentes para fazer pequenos **verificações emocionais**. Os resultados demonstram que as competências para identificar e gerir as emoções, ao falar destas com outros, necessitam de ser fortalecidas no grupo;



5. Realizar um **plano de formação para as famílias**, em conjunto com os espaços Escola de Pais que já se realizam na escola. Nesses espaços, as famílias podem ser convidadas a resolver desafios coletivos com a equipe docente; isso é importante para fortalecer essa relação como **aliança** e evitar o antagonismo entre família-escola.

6. Nesse trabalho coletivo entre famílias e professores/as, identifique se há tarefas dos professores/as em que eles possam apoiar membros da comunidade. Isso é conhecido globalmente como **Rotação de Tarefas**, na qual os membros da comunidade apoiam em tarefas como assistência, vigilância ou preparação de recursos e materiais de aprendizagem.





7. Construir e/ou fortalecer um **plano de desenvolvimento profissional** para docentes, tendo em consideração as capacidades e necessidades locais. Poder buscar recursos com a Secretaria e poder aproveitar as capacidades disponíveis dentro da própria comunidade;

8. Identificar uma **Rota de Saúde Mental** com entidades locais, na qual os docentes possam aceder gratuitamente e mais facilmente do que a EPS. Seria até desejável coordenar uma certa periodicidade em que os profissionais de saúde mental se deslocassem à instituição e os professores/as pudessem acessar esse apoio dentro da jornada de trabalho;



9. No que diz respeito ao reconhecimento, a equipa de gestão da I.E. é convidada a efetuar **agradecimentos frequentes e específicos** aos docentes, especialmente às docentes mulheres. Pode ser uma pequena rotina de agradecimento semanal, para não limitar o reconhecimento às datas específicas de celebração;

10. Incluir **a voz dos docentes** nas tomadas de decisão que tenham repercussões no seu trabalho diário, promovendo a sua participação.

11. Advogar com o Ministério da Educação para a **atribuição de recursos para a planta física** da I.E., especialmente em termos de casas de banho e disponibilidade de água.

12. Advogar junto do Ministério da Educação para a atribuição de recursos financeiros destinados à **promoção da criatividade e da participação ativa da comunidade educativa** em espaços que procurem solucionar problemas da própria comunidade.

13. Assegurar que a identificação de necessidades para a promoção do bem-estar dos professores seja sempre garantida, que os dados sejam desagregados e que as análises sejam realizadas com uma **abordagem transversal de género**, para que as propostas sejam inclusivas e contribuam para a promoção da igualdade de género.





07/
2022

OBRIGADO!

**JANAINA HIRATA Y
ALEJANDRO HENAO**

CONSULTORES DA INEE