

Nota de Orientação da INEE sobre o Bem-Estar de Professoras/es em Contextos de Emergência

Domínio 3 – Ensino e aprendizagem

Contextualização de Myanmar

Elisheva Cohen, Jenny Otting, Elaisa Vahníe, Khin Sapel Htoo, Khin Win Myat, Dr. Mon Aung, Myat Aye San, Okka, Dr. Pann Ei Phyu Aung, Saw Sandi Oo e Sophia Hlain

Agosto de 2022

Sobre o contexto: Universidades online não estatais em Myanmar	4
Contextualização da Nota de Orientação	5
O bem-estar de professoras/es em Myanmar	5
Princípio 1: Promover o acesso de professoras/es ao bem-estar mental	6
Princípio 2: Criar ambientes de trabalho favorável para as/os professoras/es	6
Princípio 3: Reforçar a presença, a participação e a liderança de professoras/es	7
Domínio 3: Ensino e aprendizagem	9
Requisito 1: Currículo	9
O que é o currículo e como contribui para promover a satisfação física, emocional e social de professoras/es?	9
Desafios, o seu impacto no bem-estar de professoras/es e recomendações relacionadas com o currículo na educação superior online não estatal em Myanmar	10
Requisito 2: Formação, desenvolvimento profissional e apoio	12
O que é formação, desenvolvimento profissional e apoio e como esses fatores contribuem para promover a satisfação física, emocional e social de professoras/es?	12
Desafios, o seu impacto no bem-estar de instrutoras/es e recomendações relacionadas à formação, ao desenvolvimento profissional e ao apoio a instrutoras/esda educação superior online e não estatal em Myanmar	13
Requisito 3: Instrução e processo de aprendizagem	14
O que são os processos de ensino e aprendizagem e como contribuem para promover a satisfação física, emocional e social de professoras/es?	14
Desafios, o seu impacto no bem-estar de instrutoras/es e as recomendações relacionadas com a instrução e o processo de aprendizagem em instituições não estatais que oferecem instrução online em Myanmar	14
Requisito 4: Avaliação de resultados de aprendizagem	19
O que é a avaliação de resultados de aprendizagem e como contribui para promover a satisfação física, emocional e social de professoras/es?	19
Desafios, o seu impacto no bem-estar de instrutoras/es e recomendações relacionadas com a avaliação dos resultados da aprendizagem para a educação superior online não estatal, em Myanmar	19
Anexo 1: Metodologia	22
Introdução	22

Contexto	22
A nossa equipa	24
Metodologia	25
Fase 1: Preparação	25
Compreender a contextualização	25
Entender a pesquisa qualitativa	26
Fase 2: Recolha de informação	26
1. Questionário	26
2. Discussões em grupos focais	27
3. Entrevistas	28
Fase 3: Discussão e elaboração de resultados	28
Análise	29
Linha de tempo	29
Visão global do processo de contextualização	30
Anexo 2: Questionário	33

Sobre o contexto: Universidades online não estatais em Myanmar

Em fevereiro de 2021, um golpe militar derrubou o governo democraticamente eleito de Myanmar, o que resultou em ataques violentos generalizados que deixaram mais de 1.400 pessoas mortas e 240.000 deslocadas (Soe, 2021). O golpe reverteu uma década de reformas democráticas e atirou a economia da nação para uma crise que impactou toda a investigação de ação participativa da sociedade, incluindo a educação. Para contrariar os protestos a nível nacional, os militares tentaram abrir as escolas em junho de 2021, mas a intimidação de estudantes e professoras/es, incluindo a suspensão de 11.000 técnicas/os e funcionárias/os de universidades e 125.000 professoras/es, dissuadiu muitas pessoas de participarem no sistema educativo público. Com o agravamento do estado da educação, as tropas militares utilizaram os campi universitários e os complexos escolares de educação básica como campos de base. Em março de 2021, as forças de segurança tinham ocupado mais de 60 escolas e campi universitários e espancaram dois professores, além de terem ferido outras/os (UNICEF, 2021). Em junho de 2021, apenas 24% das/os estudantes de nível universitário tinham regressado às aulas, e as/os que frequentavam a escola relataram ter sido interrogadas/os, escrutinadas/os e restringidas/os em vários aspetos. Além disso, estima-se que mais de 300.000 professoras/es e trabalhadoras/es do setor educacional se demitiram das escolas públicas em protesto e aderiram ao Movimento de Desobediência Civil (MDC). Para deslegitimar e derrotar o MDC, os militares continuaram a perseguir, torturar e prender educadoras/es e estudantes em todo o país.

O desaparecimento do sistema educativo de ensino superior de Myanmar promoveu o surgimento de instituições não estatais de ensino, a maioria das quais oferece cursos online. Isto tem sido em grande parte conduzido por pessoas envolvidas com o MDC de várias maneiras. Em primeiro lugar, em protesto contra o governo militar, muitas/os professoras/es recusam-se a ensinar no setor público. Em segundo lugar, ao deixarem o setor público, estas/es educadoras/es estão a procurar ativamente desativar o governo militar. Terceiro, muitas/os estudantes e pais que apoiam o movimento MDC recusam-se a frequentar escolas públicas, criando, assim, maior procura por espaços de educação alternativa. Assim, a prestação de serviços de educação não estatais é vista como um ato de resistência contra o governo militar.

Estas instituições não estatais de ensino superior visam apoiar o movimento de reforma democrática em Myanmar e proporcionar oportunidades de aprendizagem contínua às/aos estudantes birmanesas/es, cuja educação foi perturbada devido à COVID-19 e ao golpe de estado. Elas oferecem programas e cursos académicos online de alta qualidade, equitativos e acessíveis. Muitas destas instituições proporcionam também oportunidades de

desenvolvimento profissional e de ensino para instrutoras/es do ensino superior birmanês e líderes emergentes, além de ajudar a construir estruturas e sistemas para futuras instituições democráticas, incluindo instituições educacionais em todo o K-12 e ensino superior. São concebidos para servir de centros de pesquisa acadêmica, investigação intelectual, debate e diálogo dentro de Myanmar, gerando, assim, ideias que ajudarão a moldar o futuro de Myanmar.

Contextualização da Nota de Orientação

Para contextualizar esta nota de orientação, realizámos grupos focais com instrutoras/es em uma universidade não estatal birmanesa, uma universidade online e entrevistas com administradoras/es da mesma instituição. O processo foi realizado por uma equipa de 11 pessoas: 2 pesquisadoras/es principais que facilitaram o processo, 1 diretor/a de projeto que supervisionou a logística do processo, e 8 pesquisadoras/es de ação (que são também instrutoras/es na instituição) que conduziram os grupos focais e as entrevistas. Para uma descrição completa do processo, ver o [plano de contextualização](#).

O bem-estar de professoras/es em Myanmar

No contexto de Myanmar, o termo "bem-estar" não é comumente utilizado ou compreendido. Em vez disso, utilizámos a frase "satisfação física, emocional e/ou social" para expressar o conceito de bem-estar. Para esclarecer melhor o que se entende por "satisfação física, emocional e/ou social", operacionalizámos o termo para incluir:

- estresse
- ansiedade
- depressão
- isolamento
- aceitação
- medo
- sentir-se fora de controlo
- trauma
- dificuldades económicas

Subjacente a esta nota de orientação, estão os três princípios:

1. Promover o acesso de professoras/es ao bem estar mental
2. Criar ambientes de trabalho favoráveis para professoras/es
3. Reforçar a presença, a participação e a liderança dos professores

Os três princípios estão interrelacionados. Por exemplo, para promover a saúde mental e o bem-estar de professoras/es (Princípio 1), elas/es devem ter acesso a ambientes de trabalho seguros e proteção (Princípio 2), e devem ser parte do processo (Princípio 3), de forma a determinar como apoiar o bem-estar de professoras/es para garantir sua relevância, efetividade e satisfação. O oposto é também uma realidade: para a equipa se envolver em cocriação e procedimentos de liderança (Princípio 3), os ambientes de trabalho devem compensá-las/os por isso (Princípio 2) e as/os professoras/es devem estar psicologicamente bem para contribuir de maneira significativa (Princípio 1).

Princípio 1: Promover o acesso de professoras/es ao bem-estar mental

O bem-estar mental inclui procedimentos, abordagens e intervenções que promovam e protejam o bem-estar mental, reduzam o estresse e apoiem o estado emocional de professoras/es. A abordagem do bem-estar mental é fundamental para apoiar a satisfação física, emocional e social dessas/es profissionais.

O bem-estar mental pode ser abordado de várias formas, incluindo:

- meditação
- comer salada de folhas de chá
- formações
- oportunidades de construir relações entre as/os professoras/es
- sessões de aconselhamento e cura com facilitadoras/es treinadas/os

Princípio 2: Criar ambientes de trabalho favorável para as/os professoras/es

Assegurar que as/os professoras/es estão equipadas/os com competências, conhecimento e recursos para desempenhar o seu trabalho de forma efetiva e com confiança é fundamental para promover a satisfação física, emocional e social. Em uma pesquisa realizada entre instrutoras/es universitárias/os em Myanmar, os fatores mais comuns de estresse mencionados foram a segurança, a instabilidade financeira, o acesso pouco fiável à internet e a formação limitada em métodos de ensino online. As/Os instrutoras/es reconhecem os

riscos de segurança que existem ao participar nestas universidades não estatais, tanto para elas/es quanto para as/os estudantes. Um instrutor explicou: “É muito estressante saber que as/os estudantes em Myanmar estão expostas/os ao risco e ao perigo”. Para mitigar riscos, instrutoras/es e estudantes usam pseudônimos e mantêm as câmaras desligadas. Enquanto este protocolo for necessários, será difícil a ligação com outros instrutoras/es e estudantes.

As/Os instrutoras/es explicaram, ainda, que constantes corte de energia e a conexão de internet pouco confiável dificultam e a assiduidade e tornam participação das/os estudantes limitada. Além disso, as/os instrutoras/es preocupam-se com a educação das/os estudantes e com o seu bem-estar. Nas palavras de um/a instrutor/a: “ver as/os estudantes a desistir de um curso devido à eletricidade e conexão de internet faz-me sentir verdadeiramente culpado/a e estressado/a”. Adicionalmente, as fracas conexões de internet e constantes corte de energia afetam também as/os instrutoras/es, que, por vezes, têm a internet cortada e não podem ensinar suas turmas. Esse cenário também tem impacto nas aptidões das/os instrutoras/es em colaborarem umas/ns com as/os outras/os. Enquanto a colaboração poderia ser uma ferramenta para reduzir o estresse e melhorar a satisfação física, emocional e social entre as/os instrutoras/es, um/a profissional sublinhou que esteve mais de três semanas sem conseguir conectar-se com sua/seu coinstrutor/a por causa da conexão de internet. As/Os instrutoras/es também sublinharam que as questões acerca da eletricidade e internet, em adição às questões de segurança, dificultam a inclusão de “atividades que incentivem o empenho ativo e colaboração com outras/os em sala de aula”.

Princípio 3: Reforçar a presença, a participação e a liderança de professoras/es

O Princípio 3 considera três áreas chave: a opinião e a participação de professoras/es, suas possibilidades de protagonismo e participação, e também seu papel de liderança. Ele encoraja uma abordagem baseada em ensinar política e pontos relacionados aos programas, com base nos pontos fortes das/os professoras/es e de forma a reconhecê-las/os como profissionais qualificadas/os, capazes de tomar decisões sobre a própria prática. Este princípio aborda a necessidade de se proporcionar às/aos professoras/es espaços e oportunidades para exprimirem suas opiniões sobre as políticas ou os programas que as/os afetam.

Uma pesquisa realizada com instrutoras/es universitárias/os de Myanmar revelou que essas/es profissionais querem ser envolvidas/os nas decisões relativas:

- ao currículo e aos materiais acadêmicos a utilizar na aula
- aos livros didáticos para usar em salas de aula

- aos tipos de oportunidades de formação disponíveis
- ao desenvolvimento de políticas universitárias relacionadas às/aos instrutoras/es

Domínio 3: Ensino e aprendizagem

Em nossa pesquisa, identificámos muitos desafios que têm impacto na satisfação física, emocional e social das/os professoras/es. A seguir, partilhamos os principais pontos indicados, de acordo com cada requisito do Domínio 3. Os seguintes temas são recorrentes:

- Preocupações relacionadas à segurança e à proteção e os seus impactos no ensino e na aprendizagem
- Frequentes cortes de energia e conexão de internet instável
- Dificuldades relacionadas com ensino e aprendizagem online

Requisito 1: Currículo

O que é o currículo e como contribui para promover a satisfação física, emocional e social de professoras/es?

No contexto da educação superior não estatal em Myanmar, o currículo refere-se ao conteúdo e aos objetivos de aprendizagem delineados, assim como aos materiais académicos dos cursos.

Quando se pede às/aos professoras/es que implementem um currículo desatualizado, não alinhado com as necessidades culturais ou cognitivas das/os estudantes, ou que não inclua materiais suplementares e recursos de ensino e aprendizagem necessários à sua implementação, as/os profissionais devem enfrentar estes desafios, aumentando, em última análise, a probabilidade de enfrentar estresse e burnout. Em cenários de emergência, é fundamental que a conceção e reforma curricular não só considere estas necessidades individuais de professoras/es e estudantes, mas também que preparem estes atores com competências relevantes para a resposta a emergências, incluindo competências sociais e emocionais, bem-estar psicossocial, consciência do perigo, redução de ameaça de desastres e competências e valores e atitudes do século XXI – como pensamento crítico, resolução de problemas, trabalho de equipa, diversidade e inclusão. A integração destes aspetos no currículo irá cultivar um espaço de aprendizagem mais aberto, acolhedor e atencioso que pode melhorar a satisfação física, emocional e social das/os professoras/es.

Desafios, o seu impacto no bem-estar de professoras/es e recomendações relacionadas com o currículo na educação superior online não estatal em Myanmar

Desafios relacionados com o currículo	Impacto no bem-estar de instrutoras/es em Myanmar	Recomendações relacionadas com o currículo
As/Os instrutoras/es têm experiência limitada no desenvolvimento de programas.	Isto causa estresse às/aos instrutoras/es. Elas/es preocupam-se com a qualidade do seu programa.	Providenciar formação às/aos instrutores no desenvolvimento de materiais académicos
As/Os instrutoras/es têm experiência limitada na área específica de ensino que estão designadas/os para ensinar.	Isto causa estresse às/aos instrutoras/es. Elas/es estão inseguras/os sobre o que incluir nos seus materiais académicos. As/Os instrutoras/es têm de dedicar mais tempo para desenvolver adequadamente o seu material académico	As/Os instrutores menos experientes devem ser designadas/os para coensinar com instrutoras/es veteranas/os
As/Os instrutoras/es vivem em diferentes regiões do mundo e a	Isto causa estresse às/aos instrutoras/es.	As/Os instrutoras/es devem ser emparelhadas/os para coensinar com

diferença horária dificulta a colaboração do desenvolvimento curricular.	Elas/es têm de trabalhar horas extra de forma a colaborar com as/os coinstrutoras/es.	outras/os instrutoras/es que vivam num fuso horário similar
As/Os instrutoras/es têm contacto limitado com outras/os instrutoras/es.	As/Os instrutoras/es não têm relações com colegas e, portanto, não podem recorrer a elas/es para apoio no desenvolvimento do seu programa de estudos.	A instituição deve permitir reuniões regulares para que as/os instrutoras/es possam comunicar facilmente umas/uns com as/os outras/os para discutir desafios
Muitos livros didáticos e materiais de ensino usados pelos instrutores estão disponíveis apenas online. Instrutoras/es e estudantes podem não ter acesso a estes materiais offline, o que é dificultado pela internet pouco fiável.	Isto causa estresse às/aos instrutoras/es.	A instituição deve fornecer materiais de ensino que possam ser descarregados para um dispositivo A instituição pode fornecer recursos de acesso aberto Fornecer uma biblioteca online
Nem sempre as/os instrutoras/es têm materiais para usar nas aulas.	Isto causa estresse às/aos instrutoras/es, que preocupam-se com a qualidade do seu ensino.	Fornecer acesso a uma biblioteca online
As/Os instrutoras/es não sabem como apoiar a satisfação socioemocional das/os estudantes através das atividades de ensino e aprendizagem.	Isto causa estresse e ansiedade às/aos instrutoras/es.	A instituição deve fornecer um enquadramento curricular que aborde a satisfação socioemocional de estudantes

A administração limitou a experiência em desenvolvimento curricular.	Como resultado, a administração está indisponível para fornecer apoio às/aos instrutoras/es nesta área.	A instituição deveria fornecer formação curricular às/aos instrutoras/es e às/aos administradoras/es
As/Os instrutoras/es consideram difícil ensinar determinados assuntos, como a história e as políticas de Myanmar, porque a) não têm a certeza de ter recebido formação precisa nestas áreas e b) existem recursos limitados para aprender sobre este tópico a partir de diferentes perspetivas.	Isto faz com que as/os instrutoras/es se sintam culpadas/os e um pouco estressadas/os.	As/Os instrutoras/es devem procurar contextos comparáveis nos países da ASEAN A instituição deve ajudar as/os instrutoras/es a encontrar os artigos publicados atualizados em fontes fiáveis

Requisito 2: Formação, desenvolvimento profissional e apoio

O que é formação, desenvolvimento profissional e apoio e como esses fatores contribuem para promover a satisfação física, emocional e social de professoras/es?

Proporcionar desenvolvimento profissional às/aos professoras/es (DPP) de alta qualidade, em sua formação e durante o exercício de suas atividades, é importante para lhes proporcionar as competências e os conhecimentos essenciais de que necessitam para fazer bem o seu trabalho e gerir os desafios em seu ambiente de trabalho. Isto está diretamente relacionado com a satisfação física, emocional e social das/os professoras/es, e pode apoiá-las/os no desenvolvimento de competências sociais e emocionais, ou mecanismos para lidar com o burnout e o estresse. Ao mesmo tempo, obrigar as/os professoras/es a participar de oportunidades de DPP que são irrelevantes ou desalinhadas com as suas necessidades e seus contextos pode exacerbar o estresse, a ansiedade e o excesso de insatisfação geral.

Desafios, o seu impacto no bem-estar de instrutoras/es e recomendações relacionadas à formação, ao desenvolvimento profissional e ao apoio a instrutoras/es da educação superior online e não estatal em Myanmar

Desafios relacionados com a formação, o desenvolvimento profissional e o apoio	Impacto no bem-estar de instrutoras/es em Myanmar	Recomendações relacionadas com a formação, o desenvolvimento profissional e o apoio
As formações são realizadas em momentos difíceis para as/os instrutoras/es.	As formações tiram tempo das/os instrutoras/es para se preparar para a aula	A formação deve estar alinhada com o calendário académico Oferecer formações assíncronas para que as/os instrutoras/es possam frequentá-las nos períodos que lhes sejam convenientes
Muitas formações fornecidas são generalizadas e as/os instrutoras/es não têm formação suficiente e desenvolvimento profissional no seu campo académico específico.	As/Os instrutoras/es estão preocupadas/os com as suas carreiras e avanço profissional.	Fornecer formação em áreas académicas específicas Ajudar as/os instrutoras/es a fazer ligações com pares (em Myanmar e em outros países) com conhecimentos semelhantes, para que possam apoiar umas/uns às/aos outras/os
As/Os instrutoras/es que trabalham meio período lutam para encontrar tempo para as formações.	As/Os instrutoras/es têm estresse adicional.	Providenciar compensação para as/os instrutoras/es para que frequentem formações e desenvolvimento profissional
As formações nem sempre estão alinhadas com as necessidades das/os	As/Os instrutoras/es preocupam-se com a aprendizagem dos suas/seus	Realizar uma pesquisa entre as/os instrutoras/es para compreender os

instrutoras/es.	estudantes e com o seu desenvolvimento intelectual e profissional.	tipos de formações e oportunidades de desenvolvimento profissional pelos quais tenham interesse
As/Os instrutoras/es precisam de mais formação para se sentirem competentes no seu trabalho.	As/Os instrutoras/es sentem-se inseguras/os em relação a si próprias/os.	Oferecer tempo facilitado para as/os instrutoras/es se reunirem, partilharem desafios e apoiarem-se umas/uns às/aos outras/os

Requisito 3: Instrução e processo de aprendizagem

O que são os processos de ensino e aprendizagem e como contribuem para promover a satisfação física, emocional e social de professoras/es?

As/Os professoras/es que trabalham em Myanmar têm a responsabilidade de fornecer oportunidades de ensino e aprendizagem de qualidade e que sejam inclusivas para as/os estudantes, ainda que lhes seja pedido que desempenhem suas atividades em ambientes desfavoráveis, com desafios que incluem interrupções no fornecimento de energia e internet e recursos de ensino e aprendizagem limitados ou apoio pedagógico e supervisão. Adicionalmente, muitas/os instrutoras/es não receberam formação e desenvolvimento profissional suficiente, o que, com frequência, resulta em baixos níveis de conhecimento pedagógico. Estes desafios agravados aumentam o estresse das/os professoras/es e o burnout, levando, em última análise, a um aumento da insatisfação no trabalho. Apoiar a instrução e os processos pedagógicos das/os professoras/es é, portanto, primordial para apoiar a satisfação física, emocional e social dessas/es profissionais.

Desafios, o seu impacto no bem-estar de instrutoras/es e as recomendações relacionadas com a instrução e o processo de aprendizagem em instituições não estatais que oferecem instrução online em Myanmar

Desafios relacionados com o processo	Impacto no bem-estar de	Recomendações relacionadas com a
---	--------------------------------	---

de instrução e aprendizagem	instrutoras/es	instrução e o processo de aprendizagem
As/Os instrutoras/es gastam tempo significativo a escrever os seus recursos didáticos e a preparar as aulas.	Isto requer muito tempo, e nem sempre está alinhado com a quantidade de compensação que as/os instrutoras/es recebem por fazer o trabalho.	A instituição deve fornecer materiais de ensino, incluindo livros didáticos, guias para as/os instrutoras/es ou estrutura curricular para o enquadramento curricular
Por causa dos cortes de energia, apenas uma pequena percentagem de estudantes assiste às aulas.	O absentismo estudantil é desmoralizante e desencorajador para as/os instrutoras/es. Muitas vezes, estabelecem horas de reunião adicionais para se adaptarem às/aos estudantes, o que aumenta o seu estresse e compromisso de tempo. As/Os instrutoras/es têm de utilizar tempo extra da aula para repetir coisas que já tinham sido ensinadas, o que é estressante e ineficiente.	Não temos a certeza de como abordar esta questão. Uma opção pode ser oferecer mais aulas à noite, uma vez que normalmente há eletricidade nesse momento do dia. No entanto, isso pode aumentar as questões de segurança para estudantes que têm de viajar para locais com acesso à internet
Por causa dos cortes de energia e da internet limitada, são poucas/os as/os estudantes que assistem às aulas. Como resultado, as/os instrutoras/es lutam para realizar atividades de ensino e aprendizagem envolventes, que dependem do trabalho de pequenos grupos.	As/Os instrutoras/es sentem-se frustradas/os.	A instituição deve cobrir o custo das taxas de internet para as/os estudantes
Devido a cortes de energia e à internet	As/Os instrutoras/es passam uma	As/Os instrutoras/es devem receber

limitada, as/os estudantes enviam trabalhos em momentos diferentes, pedem prolongamentos de prazos de trabalhos, ou pedem para fazer diferentes tarefas.	quantidade significativa de tempo a seguir e alterar os prazos de entrega e a criar tarefas alternativas, o que pode ser difícil e sobrecarregá-las/os.	formação em gestão do tempo
As/Os instrutoras/es não sabem o que fazer quando obstáculos como cortes de energia impactam o seu ensino.	Isto faz as/os instrutoras/es se sentirem desamparadas/os.	<p>A equipa de apoio à instituição deve ajudar as/os instrutores a pensar em formas de lidar com estas situações</p> <p>A instituição deve ter um assistente em cada turma para que, nos casos em que a/o instrutor/a fique sem energia, a/o assistente possa continuar a ensinar</p> <p>A instituição pode criar uma política unificada de como as/os instrutoras/es devem lidar com os cortes de energia</p>
Os cortes de energia e a má conexão de internet desmotiva as/os estudantes.	Isto frustra, transtorna e desencoraja as/os instrutoras/es.	Cobrir o custo das taxas de internet para estudantes e instrutoras/es
Algumas/hs instrutoras/es não sabem como usar efetivamente o sistema de gestão de aprendizagem.	Se as/os instrutoras/es não são habilitadas/os no sistema de gestão de aprendizagem, o ensino online não é eficaz e elas/es se frustram.	Fornecer formação para as/os instrutoras/es sobre a utilização eficiente do sistema de gestão de aprendizagem
Algumas/hs instrutoras/es requerem formação adicional em métodos de ensino e aprendizagem online.	Isso tem impacto na capacidade das/os instrutoras/es de fornecerem instrução de alta qualidade.	Fornecer formação para as/os instrutoras/es em formas eficazes de ensinar online
Para os cursos ensinados em inglês,	As/Os instrutoras/es não sabem se	Incentivar as/os professoras/es a utilizar

pode existir uma barreira linguística para algumas/ns estudantes. Em resultado, as/os estudantes podem hesitar em perguntar ou responder a perguntas na aula.	as/os estudantes entendem o conteúdo do curso.	várias línguas na aula, para que as/os estudantes possam compreender e participar eficazmente
Segurança: muitas/os instrutoras/es estão preocupadas/os com a sua segurança, e a comunidade como um todo teme que suas necessidades básicas não sejam atendidas.	Isto tem impacto na capacidade de instrutoras/es fornecerem instrução de alta qualidade e elas/es sentem-se mal.	Permitir às/aos instrutoras/es usar pseudónimos quando estão a ensinar e a manterem as câmaras desligadas, para que não possam ser identificadas/os
As/Os instrutoras/es não têm livros didáticos e materiais de ensino atuais, por isso não podem fornecer o conteúdo mais atual na sua área de estudo.	Isto é frustrante para as/os instrutoras/es, que se sentem mal.	Garantir e partilhar o acesso a uma biblioteca online com livros e outros materiais didáticos atualizados
As/Os instrutoras/es estão isoladas/os umas/uns das/os outras/os e não podem contar com as/os colegas para aumentar as suas competências de ensino e resolver desafios relacionados com o ensino.	As/Os instrutoras/es estão solitárias/os e a perder oportunidades valiosas de desenvolvimento profissional.	A instituição pode oferecer encontros para que as/os instrutoras/es trabalhem em rede e colaborem umas/uns com as/os outras/os
As/Os instrutoras/es da área de STEM não sabem como proporcionar a experiência prática necessária para a sua área temática em um ambiente de ensino e aprendizagem online.	Isso tornou difícil o ensino de instrutoras/es.	Mais orientação e formação do ensino de STEM online
Muitas/os estudantes têm baixas competências académicas, como leitura	As/Os instrutoras/es precisam apoiá-las/os no desenvolvimento de	Fornecer um curso de competências académicas às/aos estudantes para que

e escrita.	competências acadêmicas. Isto pode ser estressante para as/os instrutoras/es.	as/os instrutoras/es não tenham de incluir estes materiais acadêmicos em seu programa de estudos Fornecer formação às/aos instrutoras/es em como apoiar a construção de competências acadêmicas e como o incorporar nas práticas instrutivas Desenvolver um centro de escrita para apoiar as/os estudantes
Algumas/hs estudantes não sabem como usar o sistema de gestão de aprendizagem.	As/Os instrutoras/es têm de passar tempo extra na aula a explicar o sistema de gestão de aprendizagem e isto toma tempo de instrução. Isto causa estresse às/aos instrutoras/es.	Oferecer instruções às/aos estudantes sobre como usar o sistema de gestão de aprendizagem como parte de uma orientação
Algumas/hs instrutoras/es não sabem como oferecer aprendizagem online de maneira interativa e cativante.	As/Os instrutoras/es preocupam-se que as/os estudantes não estejam satisfeitas/os com o curso.	Fornecer formação em pedagogia online

Requisito 4: Avaliação de resultados de aprendizagem

O que é a avaliação de resultados de aprendizagem e como contribui para promover a satisfação física, emocional e social de professoras/es?

A eficácia das/os professoras/es resume-se, muitas vezes, à sua capacidade de melhorar a aprendizagem das/os estudantes. Por conseguinte, os instrumentos e as abordagens de avaliação tornam-se vitais para medir se as/os professoras/es são ou não capazes de desempenhar adequadamente suas funções. Quando as avaliações não estão alinhadas com o currículo ou não consideram as necessidades da diversidade cognitiva, cultural e social das/os estudantes, isto pode levar a resultados de avaliação pobres

e, em última análise, à percepção que as/os professoras/es têm baixo desempenho. Em cenários de emergência, onde as/os professoras/es enfrentam um sem número de desafios, isto resulta, inevitavelmente, em crescente pressão sobre, e aumenta a tensão, o estresse e, potencialmente, a insatisfação no trabalho.

Desafios, o seu impacto no bem-estar de instrutoras/es e recomendações relacionadas com a avaliação dos resultados da aprendizagem para a educação superior online não estatal, em Myanmar

Desafios relacionados com a avaliação dos resultados de aprendizagem	Impacto no bem-estar de instrutoras/es	Recomendações relacionadas com a avaliação dos resultados de aprendizagem
Devido ao aumento dos cortes de energia, da conexão limitada à internet e do aumento do preço da internet, muitas/os estudantes, por vezes, interrompem as aulas durante as	Isto faz com que as/os instrutoras/es fiquem desmotivadas/os, desanimadas/os e ansiosas/os.	A instituição deve cobrir o custo das taxas de internet para as/os estudantes A instituição deve desenvolver protocolos e procedimentos sobre como abordar este

avaliações, o que dificulta a realização de uma avaliação adequada. Além disso, esse quadro aumenta da taxa de desistência das/os estudantes.		assunto As/Os instrutoras/es deveriam fornecer gravações da aula às/aos estudantes que não puder assistir de forma síncrona
As/Os instrutoras/es não estão esclarecidas/os sobre as melhores formas de avaliar as/os estudantes.	Isto causa estresse às/aos instrutoras/es porque não sabem qual é exatamente a melhor avaliação para todas/os as/os estudantes.	Fornecer formações sobre avaliação de estudante Fornecer uma plataforma para as/os instrutoras/es se encontrarem e discutirem desafios

Outras áreas:

Outros desafios	Impacto no bem-estar de instrutoras/es	Recomendações
As/Os instrutoras/es não têm clareza sobre as políticas de estudantes e não sabem a quem perguntar na instituição.	As/Os instrutores não sentem que podem apoiar adequadamente as/os estudantes e têm receio de que a imagem da instituição possa ser manchada.	A instituição deve clarificar suas políticas e desenvolver documentos que delineiem essas políticas A instituição deve tornar as políticas claras para as/os instrutoras/es A instituição deve ter um organograma

		claro para que estudantes e instrutores saibam a quem se dirigir para diferentes questões
As/Os instrutoras/es não têm clareza da hierarquia institucional e a quem se dirigir para diferentes questões.	Quando as/os instrutoras/es precisam de ajuda ou apoio, não sabem a quem se dirigir.	Clareza na hierarquia organizacional e identificação de quem é responsável pelo que na administração universitária
As/Os instrutoras/es enfrentam estresse financeiro e mental por causa do golpe e do contexto nos anos que se seguiram ao golpe.	As/Os instrutoras/es sentem-se insatisfeitos com o ensino e inseguras/os.	Fornecer oportunidades adicionais para as/os instrutoras/es ganharem dinheiro
As/Os instrutoras/es não são notificadas/os quando as/os estudantes não podem assistir à aula.	Isto causa ansiedade às/aos instrutoras/es.	Solicitar que estudantes notifiquem as/os instrutores quando não assistir aulas (mesmo que seja depois das aulas, quando a eletricidade tiver voltado)

Anexo 1: Metodologia

Introdução

A Nota de Orientação sobre o Bem-Estar de professoras/es em situações de emergência, escrita e publicada pela INEE, oferece orientação geral para apoiar o bem-estar de professoras/es em cenários de emergência através dos Requisitos Mínimos da INEE. A Nota de Orientação, como outros documentos da INEE, é intencionalmente escrita em termos amplos e gerais, de modo a que possa ser adaptada para se adequar a uma ampla gama de contextos.

Este Plano de Contextualização delineia a abordagem para contextualizar um bem global como a Nota de Orientação sobre o Bem-Estar de Professoras/es. Neste documento, entendemos a contextualização como:

O processo de debate, determinação e acordo sobre o significado de orientação global em determinada situação local: trata-se de examinar e “traduzir” o significado e orientação [de um bem global] para o contexto de um país (ou região), de modo a tornar o conteúdo [do bem global] apropriado e significativo para as circunstâncias (Laub, 2013, p. 9).

Realizamos este processo de contextualização a fim de adaptar e aplicar o Domínio 3 da Nota de Orientação sobre o Bem-Estar de Professoras/es ao contexto de uma instituição de educação superior situada no espaço educativo alternativo de Myanmar. Após o golpe militar de 2022, tais espaços educacionais alternativos estão a crescer em âmbito e escala à medida que mais estudantes e educadoras/es deixam o sistema de educação pública em protesto contra o governo militar (Htet et. al, 2022; Soe, 2021).

Contexto

Em fevereiro de 2021, um golpe militar derrubou o governo democraticamente eleito de Myanmar, o que resultou em ataques violentos generalizados que deixaram mais de 1.400 pessoas mortas e 240.000 deslocadas (Soe, 2021). O golpe reverteu uma década de reformas democráticas e atirou a economia da nação para uma crise que impactou toda a investigação de ação participativa da sociedade, incluindo a educação. Para contrariar os protestos a nível nacional, os militares tentaram abrir as escolas em junho de 2021, mas a intimidação de estudantes e professoras/es, incluindo a suspensão de 11.000 técnicas/os e funcionárias/os de universidades e 125.000 professoras/es, dissuadiu muitas pessoas de participarem no sistema educativo público. Com o agravamento do estado da educação, as tropas militares utilizaram os campi universitários e os complexos escolares de educação

básica como campos de base. Em março de 2021, as forças de segurança tinham ocupado mais de 60 escolas e campi universitários e espancaram dois professores, além de terem ferido outras/os (UNICEF, 2021). Em junho de 2021, apenas 24% das/os estudantes de nível universitário tinham regressado às aulas, e as/os que frequentavam a escola relataram ter sido interrogadas/os, escrutinadas/os e restringidas/os em vários aspetos. Além disso, estima-se que mais de 300.000 professoras/es e trabalhadoras/es do setor educacional se demitiram das escolas públicas em protesto e aderiram ao Movimento de Desobediência Civil (MDC). Para deslegitimar e derrotar o MDC, os militares continuaram a perseguir, torturar e prender educadoras/es e estudantes em todo o país.

O desaparecimento do sistema educativo de ensino superior de Myanmar promoveu o surgimento de instituições não estatais de ensino, a maioria das quais oferece cursos online. Este processo de contextualização teve lugar em uma destas instituições de ensino superior online não estatais. O objetivo global desta instituição é apoiar o movimento democrático em Myanmar e proporcionar oportunidades de aprendizagem contínua a estudantes birmanesas/es cuja educação foi perturbada devido à pandemia de COVID-19 e ao golpe de Estado. Elas oferecem programas e cursos académicos online de alta qualidade, equitativos e acessíveis. Muitas destas instituições proporcionam também oportunidades de desenvolvimento profissional e de ensino para instrutoras/es do ensino superior birmanês e líderes emergentes, e ajudam a construir estruturas e sistemas para futuras instituições democráticas, incluindo instituições educacionais em todo o K-12 e ensino superior. São concebidas para servir de centros de pesquisa académica, investigação intelectual, debate e diálogo em Myanmar, gerando, assim, ideias que ajudarão a moldar o futuro do país. Atualmente, a instituição tem mais de uma centena de professoras/es e funcionárias/os administrativos e oferece seis programas certificados para mais de 250 estudantes.

Trabalhámos com instrutoras/es e administradoras/es desta instituição em particular para contextualizar a Nota de Orientação sobre o Bem-Estar de Professoras/es da INEE. No momento, há 100 instrutoras/es a trabalhar e a colaborar com a instituição. A grande maioria delas/es estão envolvidas/os com o MDC e não irão trabalhar no setor público. As/Os que não estão envolvidas/os no MDC escolheram trabalhar com esta instituição para melhorar as oportunidades educacionais para as/os jovens em Myanmar. Aproximadamente 30% das/os instrutoras/es têm entre 5 e 10 anos de experiência em ensino de nível universitário e 10% tiveram posições na alta administração ou catedráticas no setor público, mas demitiram-se depois do golpe. As/Os instrutoras/es representam a maioria dos grupos étnicos de Myanmar e vêm de diferentes áreas geográficas do país. Elas/es têm antecedentes profissionais diversos, incluindo cenários universitários, instituições educacionais e programas educacionais não estatais projetados para campos de refugiados e campos de pessoas deslocadas internamente (PDI).

Há aproximadamente 40 administradoras/es educacionais a trabalhar com a instituição em diversas capacidades. Como as/os instrutoras/es, elas/es vêm de diferentes antecedentes étnicos e áreas geográficas de Myanmar. Algumas/ns trabalharam em universitárias públicas antes do golpe, enquanto outras/os trabalharam previamente em programas não estatais de educação informal.

A nossa equipa

Para contextualizar a Nota de Orientação sobre o Bem-Estar de Professoras/es, reunimos uma equipa de 11 pessoas. Nove membros da nossa equipa estão diretamente afiliadas/os à universidade e dois membros eram externos à universidade.

- **2 pesquisadoras/es principais** estão sediadas/os nos Estados Unidos, um com antecedentes em educação em situações de emergência e um com antecedentes em educação em Myanmar. As/Os pesquisadoras/es principais apoiaram a formação da equipa de contextualização, apoiaram o desenvolvimento de ferramentas de contextualização em colaboração com as/os pesquisadoras/es de ação e lideraram as análises e escreveram os relatórios finais.
- **A equipe contou com um diretor de projeto**, que também é administrador universitário. O diretor de projeto supervisionou os componentes administrativos do projeto, incluindo o recrutamento das/os pesquisadoras/es de ação e participantes, a disseminação do questionário, a supervisão da distribuição de fundos à equipa e o apoio à análises e redação de relatórios finais.
- **As/Os 8 pesquisadoras/es de ação** são todas/os instrutoras/es universitárias/os, principalmente baseadas/os em Myanmar. **Cada par de pesquisadoras/es de ação focou-se em uma norma particular e participou no desenvolvimento de ferramentas de pesquisa, conduziu grupos focais e entrevistas e apoiou as análises e a redação dos relatórios finais.** As/Os pesquisadoras/es de ação trabalharam em pares ao longo de todo o processo por duas razões principais. Primeiramente, dado o atual estado de instabilidade em Myanmar, queríamos ter duas pessoas para cada atividade no caso de alguém ficar subitamente indisponível para participar (devido a cortes de energia, doenças, ferimentos, etc.). Em segundo lugar, queríamos alargar esta oportunidade de capacitação ao maior número possível de instrutoras/es universitárias/os.

Metodologia

A nossa equipa contextualizou a Nota de Orientação sobre o Bem-Estar de Professoras/es para o contexto birmanês em três fases:

- Preparação
- Recolha de informação
- Discussão e elaboração de resultados

Fase 1: Preparação

Na fase de preparação, as/os principais pesquisadoras/es lideraram uma série de formações para as/os pesquisadoras/es de ação, com dois objetivos principais:

1. garantir que todas/os entendiam o conceito de contextualização, e
2. garantir que elas/es entendiam os princípios-chave da pesquisa qualitativa

Todas/os as/os pesquisadoras/es de ação tiveram de ler a Nota de Orientação sobre o Bem-Estar de Professoras/es em Situações de Emergência. As/os pesquisadoras/es principais desenvolveram uma versão abreviada do Domínio 3 da Nota de Orientação que foi partilhada com todas/os as/os pesquisadoras/es. Isto ajudou a refinar a Nota de Orientação e a tornou mais acessível para as/os pesquisadoras/es, que não têm o inglês como primeira língua. Desenvolvemos este documento lendo e sumariando pontos-chave da Nota de Orientação sobre o Bem-Estar de Professoras/es, considerando componentes desse documento de referência que eram particularmente relevantes para o contexto da educação superior em Myanmar. Fizemos nosso melhor para manter o espírito, a estrutura e o formato original da Nota de Orientação.

Compreender a contextualização

Embora o conceito de contextualização seja frequentemente familiar às/aos profissionais do desenvolvimento internacional e da EeE, descobrimos que determinar a abordagem específica da conceptualização exige trabalho adicional. Além disso, ficou evidente que as/os instrutoras/es que atuaram como pesquisadoras/es de ação estavam muito menos familiarizados com o conceito. Assim, passámos várias horas a discutir como abordar o processo de contextualização e como desenredar a) a compreensão do bem-estar de instrutoras/es no contexto do ensino superior em Myanmar, a partir do b) trabalho técnico de adaptação da Nota de Orientação ao contexto do ensino superior em Myanmar. Também consideramos as formas como poderíamos (ou não poderíamos) apoiar o bem-estar de instrutoras/es a trabalhar neste projeto enquanto mantivemos as discussões sobre este tópico.

Para garantir que as/os pesquisadoras/es de ação entendiam o conceito de contextualização, mantivemos uma reunião virtual de 2 horas com as/os pesquisadoras/es principais e as/os pesquisadoras/es de ação.

Entender a pesquisa qualitativa

Enquanto a maioria das/os pesquisadoras/es de ação tinham doutoramento, muitas/os delas/es apenas conduziram pesquisas quantitativas, portanto, foi necessário rever com elas/es os objetivos e os métodos da pesquisa qualitativa. Para isso, mantivemos uma reunião virtual de 2 horas. Nesta reunião, as/os pesquisadoras/es de ação também começaram a pensar nos próprios grupos focais.

Fase 2: Recolha de informação

No segundo passo da preparação desta fase, as/os pesquisadoras/es principais e as/os pesquisadoras/es de ação colaboraram para recolher informação das partes interessadas de três formas diferentes: um questionário, uma série de discussões em grupos focais e entrevistas.

1. Questionário

Sobre o questionário: O questionário centrou-se nos três princípios da Nota de Orientação para o Bem-Estar de Professoras/es (promover o acesso de professoras/es a SMAPS, criar ambientes de trabalho favoráveis para as/os professoras/es, e reforçar a presença, a participação e a liderança das/os professoras/es) e destinou-se a garantir uma compreensão geral sobre o bem-estar de professoras/es no contexto da educação superior em Myanmar.

Como foi desenvolvido: As/os pesquisadoras/es principais fizeram um esboço do questionário, perguntando acerca dos três princípios indicados na Nota de Orientação. Uma vez feito o rascunho do questionário, mantivemos 2 horas de reunião com as/os pesquisadoras/es de ação para rever e redigir este documento, para garantir que fazia sentido no contexto da educação superior em Myanmar. As/os pesquisadoras/es de ação decidiram que, apesar de sua universidade usar o inglês como língua principal, era importante traduzir as questões para birmanês, para que fosse facilmente entendido.

Distribuição do questionário: Distribuímos o questionário a todas/os as/os instrutoras/es universitárias/os por e-mail e sugerimos o prazo de 2 semanas para completá-lo. Enviámos dois e-mails de lembrete para encorajar as/os instrutoras/es a completar o questionário.

2. Discussões em grupos focais

Sobre as discussões em grupos focais:

As discussões em grupos focais foram o principal meio de coleta de informação para contextualizar a Nota de Orientação. As/os pesquisadoras/es de ação mantiveram quatro discussões em grupos focais e cada um concentrou-se em diferentes normas do Domínio 3. Desta forma, tivemos oportunidade de ter discussões aprofundadas acerca do bem-estar das/os instrutoras/es no que diz respeito aos diferentes aspetos do ensino e aprendizagem.

Como as perguntas para as discussões nos grupos focais foram desenvolvidas:

As/os pesquisadoras/es de ação desenvolveram as questões do grupo focal com base em pontos-chave e recomendações de sua norma designada. As perguntas foram concebidas para compreender o bem-estar das/os professoras/es em Myanmar, uma vez que se relacionava com as diferentes normas e com mais conhecimentos técnicos sobre a própria Nota de Orientação. Cada equipa desenvolveu as próprias questões e partilhou as questões com o grupo. O grupo revisou as questões em conjunto, prestando atenção à fluidez das questões (caso fossem desenvolvidas umas sobre as outras) e o conteúdo das questões (se abordavam os componentes principais da Nota de Orientação).

Logísticas da discussão nos grupos focais:

A nossa equipa de pesquisadoras/es de ação conduziu quatro discussões de grupos focais e cada uma foi liderada por duas/dois pesquisadoras/es. Nesses casos, um/a investigador/a ficou com o papel de facilitador/a da discussão, enquanto o/a outro/a ficou com o papel de tomador/a de notas. As notas de anotações durante os grupos focais foram registradas com base neste modelo.

Cada grupo focal focou-se num requisito diferente do Domínio 3 e incluiu até seis instrutoras/es participantes. As discussões duraram até 90 minutos e foram conduzidas numa combinação de birmanês e inglês. Os grupos focais foram conduzidos virtualmente de modo a permitir a proteção física e o anonimato, se desejado (muitas/os pesquisadoras que participaram dos grupos focais optaram por manter as suas câmaras desligadas e usar pseudónimos para que não pudessem ser identificadas/os); foram gravadas/os e armazenadas/os numa pasta protegida por senha. Depois da discussão, as/os pesquisadoras/es de ação transcreveram as discussões e traduziram-nas para inglês.

Recomendação: Recomendamos partilhar a versão abreviada da Nota de Orientação sobre o Bem-estar de Professoras/es com as/os participantes das discussões dos grupos focais.

Este documento refina os pontos-chave das quatro normas incluídas no Domínio 3 para que falantes não nativos/os de inglês pudessem mais facilmente acessar e entender a Nota de Orientação, sem tomar demasiadas precauções.

3. Entrevistas

Sobre as entrevistas:

Mantivemos entrevistas com quatro administradoras/es da instituição. As entrevistas procuraram avaliar como as/os administradoras/es entendiam amplamente o bem-estar das/os instrutoras/es e a Nota de Orientação mais especificamente, para compreender como imaginavam cada norma a ser contextualizada na instituição.

Como foram desenvolvidas as questões da entrevista:

Para potenciar as nossas entrevistas com as/os administradoras/es, reunimos 2 a 3 questões de cada grupo focal para compor as perguntas. Desta forma, as entrevistas aprofundaram cada uma das quatro normas do Domínio 3 da Nota de Orientação. As/Os pesquisadoras/es principais selecionaram as questões que sentiram tocar no cerne da norma e que estavam mais intimamente ligadas às questões do bem-estar de instrutoras/es. Em seguida, as/os pesquisadoras/es de ação reviram as questões, fornecendo suas edições e revisões. Refletimos acerca da forma como as/os administradoras/es são frequentemente retiradas/os do ensino e aprendizagem e procurámos adaptar as questões de forma a que fossem relevantes para elas/es.

Logística da entrevista:

Cada par de pesquisadoras/es de ação entrevistou um/a administrador/a. Como no grupo focal, um/a pesquisador/a ficou com o papel de fazer as questões e outro/a pesquisador/a de ação ficou com o papel de tomador/a de notas. As/os pesquisadoras/es de ação foram encorajados a trocar os papéis que haviam ocupado durante os grupos focais para que pudessem ter a experiência em ambas as funções.

Fase 3: Discussão e elaboração de resultados

Na terceira fase do processo de contextualização, a equipa analisou as evidências dos grupos focais, das entrevistas e dos questionários, e redigiu os pontos descobertos.

Análise

Para analisar os dados, cada par de investigadoras/es reviu as anotações de seu grupo focal e as conversas da entrevista e identificaram os seguintes pontos:

- A. desafios que as/os instrutoras/es enfrentam em relação ao requisito em foco
- B. como esses desafios têm impacto no bem-estar
- C. recomendações para abordar estes desafios e melhorar o bem-estar

Depois da identificação de desafios e recomendações, as/os pesquisadoras/es compartilharam suas conclusões para revisão e correções, se necessário. Esta análise formou a base da nossa contextualização da Nota de Orientação sobre o Bem-Estar de Professoras/es.

Linha de tempo

A nossa equipa de pesquisadoras/es reuniu-se entre 60 e 90 minutos semanalmente para levar este processo avante.

A seguir, encontra-se uma linha do tempo de todas as etapas de ação:

Data	Etapas de ação	Tempo	Responsável
7 de março	Reunião de equipa: Compreensão da contextualização	2 horas	Toda a equipa
7 a 14 de março	Desenvolvimento de questões do questionário e ajuste para o formato Google	2 horas	Pesquisadoras/es principais
14 de março	Reunião de equipa: Revisão e correção das perguntas do questionário	2 horas	Toda a equipa
15 e 16 de março	Tradução do questionário para birmanês		Pesquisadoras/es de ação
21 de março a 2 de abril	Distribuição do questionário		Diretor do projeto
21 de março	Reunião de equipa: Compreensão da pesquisa qualitativa	1,5 hora	Toda a equipa

21 a 28 de março	Desenvolvimento das questões para os grupos focais		Pesquisadoras/es de ação
28 de março	Reunião de equipa: Discussão e revisão das questões para os grupos focais	1,5 hora	Toda a equipa
30 de março a 13 de abril	Realização de grupos focais	4 grupos, 1 a 1,5 hora cada	Pesquisadoras/es de ação
25 de abril	Reunião de equipa: Revisão de questões da entrevista	1,5 hora	Toda a equipa
26 de abril a 1 de maio	Realização de entrevistas com as/os administradoras/es	4 grupos, 1 hora cada	Pesquisadoras/es de ação
2 de maio	Reunião de equipa: Discussão do processo de análise	1,5 hora	Toda a equipa
9 de maio	Reunião de equipa: Partilhar das análises e discussão	1,5 hora	Toda a equipa
16 de maio	Reunião de equipa: Discussão dos relatórios	1,5 hora	Toda a equipa

Visão global do processo de contextualização

A nossa equipa de pesquisadoras/es de contextualização foi dividida em quatro grupos. Cada grupo focou-se em uma norma do Domínio 3. O nosso processo aconteceu nas três fases seguintes :

Fase 1: Preparação

Nesta fase, tínhamos dois objetivos:

- Garantir a compreensão da contextualização
- Garantir a compreensão da pesquisa qualitativa

Para isso, organizamos duas reuniões:

Reunião 1: Visão global da contextualização, plano da contextualização e uma atividade para praticar o processo de contextualização

Reunião 2: Visão global da pesquisa qualitativa e uma atividade para iniciar o debate das discussões com os grupos focais

Fase 2: Recolha de informação

Recolhemos informação de três formas:

- Questionário

Participantes: Instrutoras/es da instituição

Objetivo: Compreensão global do bem-estar das/os instrutoras/es no contexto da educação superior de Myanmar

- Grupos focais

Quantidade: Quatro grupos focais com 4 a 6 participantes cada

Participantes: Instrutoras/es da instituição

Objetivo: Aprofundar questões específicas relacionadas ao Domínio 3 que as/os instrutoras/es enfrentam

Abordagem: Cada grupo focal concentrou-se em questões relacionadas a uma norma do Domínio 3

- Entrevistas

Quantidade: Quatro

Participantes: Administradoras/es

Objetivo: Entender a perspectiva das/os administradoras/es sobre o bem-estar de instrutoras/es e Domínio 3

Todos os instrumentos de pesquisa, incluindo o questionário, protocolo para os grupos focais e as questões de entrevista, foram desenvolvidos colaborativamente, em equipa.

Fase 3: Discussão e redação

Para analisar os dados, pedimos a cada equipa de pesquisadoras/es para:

1. Identificar os desafios que ouviram/registaram a partir dos questionários, grupos focais e entrevistas e como estes pontos se relacionam com o requisito em questão
2. Identificar como estes desafios têm impacto no bem-estar das/os instrutoras/es
3. Identificar recomendações sobre como abordar esses desafios e melhorar o bem-estar das/os instrutoras

Esta análise forma a base da contextualização da Nota de Orientação sobre o Bem-Estar de Professoras/es

Anexo 2: Questionário

Este documento inclui tanto questões de múltipla escolha quanto questões abertas para apoiar a contextualização do Domínio 3 da Nota de Orientação sobre o Bem-Estar de Professoras/es. O objetivo deste questionário foi fornecer apoio abrangente e compreensão sobre o bem-estar de professoras/es. O questionário foi ajustado ao formato Google e distribuído às/aos professoras/es.

Nota: Estas questões foram elaboradas para uma instituição específica no contexto de educação superior em Myanmar. Encorajamos que estas questões sejam adaptadas para se ajustar ao seu contexto.

Questionário

Obrigado por concordar em responder a este questionário. Somos uma equipa de professoras/es e pesquisadoras/as da [nome da instituição] e, com a Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência (INEE), estamos a realizar uma pesquisa sobre o bem-estar de professoras/es. Definimos bem-estar como “satisfação física, emocional e social”. Nosso objetivo é compreender o bem-estar de professores e apoiar a adaptação de um documento de orientação global sobre o bem-estar de professoras/es no contexto de educação superior em Myanmar.

Perguntas do questionário:

1. Quão frequentemente pensa na sua satisfação física, emocional e/ou social?
 - a. Nunca
 - b. Às vezes
 - c. Frequentemente
 - d. O tempo todo
2. Quão frequentemente pensa na satisfação física, emocional e/ou social de suas/seus estudantes?
 - a. Nunca
 - b. Às vezes
 - c. Frequentemente
 - d. O tempo todo
3. Quão frequentemente discute sua satisfação física, emocional e social com outras/os professoras/es e colegas?
 - a. Nunca

- b. Às vezes
 - c. Frequentemente
 - d. O tempo todo
- 4. Como professor/a, quão frequentemente tem administradoras/es na sua instituição a fornecer apoio para a sua satisfação física, emocional e/ou social?
 - a. Nunca
 - b. Às vezes
 - c. Frequentemente
 - d. O tempo todo
- 5. Quão frequentemente o conflito atual em Myanmar tem impacto na satisfação física, emocional e social das/os professoras/es universitárias/os?
- 6. Qual das seguintes sensações pensa estar associada com a satisfação física, emocional e/ou social de professoras/es universitárias/os em Myanmar:
 - a. estresse
 - b. ansiedade
 - c. medo
 - d. aceitação
 - e. sentir-se fora de controlo
 - f. ter memórias que não consegue tirar da sua cabeça
 - g. outro
- 7. Neste momento do conflito, quais aspetos do ensino que são mais estressantes para você?
- 8. Que tipo de atividades ou intervenções a/o ajudariam a gerir ou melhorar a sua satisfação física, emocional e/ou social como professor/a?
 - a. aprender novos métodos de ensino
 - b. participar de formações de capacitação
 - c. conduzir pesquisas de ação
 - d. ter oportunidades de conversar com outras/os professoras/es
 - e. ter fluxos de rendimentos fiáveis
 - f. contar com aconselhamento e sessões de cura
 - g. contar com conexão de internet fiável
 - h. outro:

9. O que precisa da [nome da instituição] para se sentir segura/o e confortável como professor/a? Assinale todas as respostas que se apliquem.
- a. acesso à internet fiável
 - b. segurança física
 - c. mais formação
 - d. mais reuniões para construir relações com as/os professoras/es
 - e. estabilidade financeira
 - f. outro
10. Como sua família e amigos a/o ajudam a sentir-se menos estressada/o?
11. Na [nome da instituição], com que tipos de decisões as/os professoras/es devem envolver-se?
- a. livros didáticos para usar em salas de aula
 - b. currículo e/ou programa de estudos a utilizar na aula
 - c. tipos de oportunidades de formação disponíveis
 - d. políticas universitárias relacionadas a professoras/es
 - e. outro
12. Que tipos de papéis de liderança as/os professoras/es deveriam ter em suas instituições?
13. Para promover a satisfação física, emocional e/ou social durante o conflito, que tipos de decisões as/os professoras/es deveriam estar disponíveis a tomar ao nível nacional?