

**Nota de Orientação da INEE para o Bem-Estar de  
Professoras/es em Contextos de Emergência  
Domínio 2: Acesso e Ambiente de Aprendizagem**

*Contextualização para a Palestina*

Abla Assaf

Agosto de 2022

|   |    |
|---|----|
| Agradecimentos  | 4  |
| Domínio 2: Acesso e Ambiente de Aprendizagem - versão contextualizada para a Palestina  | 6  |
| Requisito 1: Igualdade de acesso (D2R1)   | 6  |
| O que significa igualdade de acesso na educação em situação de emergência (EeE) e como pode promover o bem-estar de professoras/es?                       | 6  |
| Entre os esforços para o bem-estar de professoras/es, quais são os obstáculos à igualdade de acesso?  | 6  |
| Recomendações para participação eficaz para o bem-estar de professoras/es   | 7  |
| Promover o acesso de professoras/es a SMAPS   | 7  |
| Criar um ambiente de trabalho favorável   | 8  |
| Reforçar a opinião, a intervenção e liderança das/os professoras/es   | 9  |
| Destaque 1: Reforçar a presença, a participação e a liderança de professoras/es   | 9  |
| Requisito 2: Protecção e Bem-Estar (D2R2)   | 11 |
| Em que consistem a protecção e o bem-estar na EeE, e como esses aspetos podem promover o conforto das/os professoras/es?                                  | 11 |
| Que obstáculos atrapalham os esforços para a protecção e o bem-estar que visam o conforto de professoras/es   | 11 |
| Recomendações para protecção e bem-estar eficazes de professoras/es   | 12 |
| Promover o acesso de professoras/es a SMAPS   | 12 |
| Destaque 2: Promover o acesso de professoras/es a SMAPS   | 12 |
| Criar um ambiente de trabalho favorável   | 12 |
| Destaque 3: Programas integrados para o bem-estar de estudantes e professoras/es  | 13 |
| Reforçar a presença, a participação e a liderança de professoras/es   | 13 |
| Requisito 3: Instalações e Serviços (D2R3)  | 15 |
| Que instalações e serviços são importantes na EeE e de que forma podem promover o bem-estar de professoras/es?  | 15 |
| Que obstáculos existem em termos de instalações e serviços, no âmbito dos esforços para alcançar o bem-estar de professoras/es?                           | 15 |
| Recomendações para instalações e serviços eficazes para o bem-estar de professoras/es   | 16 |
| Promover o acesso de professoras/es a SMAPS   | 16 |
| Criar um ambiente de trabalho favorável   | 16 |
| Reforçar a presença, a participação e a liderança dos professores   | 17 |
| Anexo 1: Metodologia  | 18 |
| Fase 1: Início  | 18 |
| Contexto e tipo de emergência   | 18 |
| Visão geral das/os professoras/es envolvidas/os   | 19 |
| Literatura e recursos disponíveis   | 20 |
| Organização de uma reunião inicial com a INEE, a consultora, o Ministério da Educação e o Coordenador do Cluster de Educação na Cisjordânia               | 22 |
| Coordenação com o ME e o Cluster de Educação, mapeamento de outras instituições educativas que trabalham com o bem-estar de professoras/es (ONGs e OINGs) | 22 |
| Reuniões com o ME   | 22 |

|  |    |
|--|----|
| Tradução do Domínio 2: Desenvolvimento de uma apresentação em Powerpoint para o workshop de introdução para todas/os as/os participantes com foco no Domínio 2               | 24 |
| Fase 2: Implementação  | 24 |
| Workshop de orientação   | 24 |
| Workshop de contextualização com o ME  | 26 |
| Finalização do primeiro esboço contextualizado   | 27 |
| Organização de um workshop de 2 horas via Zoom para apresentar os resultados   | 28 |
| Fase 3: Guia   | 28 |
| Descrição de desafio específico  | 28 |
| Visão geral das atividades   | 29 |
| Evidências e resultados  | 30 |
| Questionário sobre o bem-estar de professoras/es   | 30 |
| Discussão de grupo focal com as/os professoras/es e histórias mais significativas  | 31 |
| Fase 4: Recolha de dados, análise e relatório final  | 34 |
| Condução da pesquisa sobre o bem-estar de professoras/es, discussão em grupos focais com professoras/es, informadoras/es-chave, supervisoras/es e outras partes interessadas | 34 |
| Recolha e análise de dados   | 34 |
| Entrevistas com informadoras/es-chave  | 37 |
| Reflexões multiperspetiva  | 37 |
| Recolha de histórias de sucesso de diferentes áreas e de diferentes atores   | 42 |

# Agradecimentos

Esta consulta pública foi realizada no âmbito do projeto de contextualização da [Nota de Orientação para o Bem-Estar do Professores e Professoras da INEE](#) (TW GN, na sigla em inglês), entre março de 2022 e junho de 2022, em plena colaboração com o Ministério da Educação (ME) e o Coordenador do Cluster de Educação (CE) na Palestina/Cisjordânia. Neste relatório são apresentadas as conclusões e as contribuições das diferentes partes interessadas que trabalham no setor humanitário e de emergência na Palestina e, especificamente, na área de apoio a professoras/es. Os dados foram recolhidos através de um método participativo e colaborativo incluindo, entre outros, reuniões, discussões, workshops online e presenciais, entrevistas com informadores-chave (KII, na sigla em inglês), discussões de grupos focais, atividades-piloto, histórias mais significativas e questionário sobre o bem-estar de professoras/es. A amostra é constituída por diferentes partes interessadas, de diferentes níveis, incluindo decisoras/es políticos – Departamentos Gerais do Ministério da Educação (ME), (Acompanhamento no Terreno, Saúde Integral, Construção, Supervisão e Desenvolvimento Profissional de Professores (DPP), Direção e nível escolar), ONGs internacionais, ONGs locais, entidades doadoras, trabalhadoras/es no terreno, equipas que trabalham em escolas e profissionais que trabalham com pessoas com deficiências. A lista de participantes é composta por 49 pessoas (27 F).

Agradecimentos especiais a Sua Ex.<sup>a</sup>, Sr. Tharwat Zeid (Vice-Ministro do ME), Sr. Ayyou Ollayan (Vice-Ministro Adjunto), Sr. Muaweyah Amar (Diretor de Terreno do Programa de Ensino-UNRWA | Educação na Cisjordânia), Sr. Fadi Baidoun (Coordenador do Cluster de Educação) e Kahraman Arafa (ME / Departamento Geral de Acompanhamento no Terreno) por seus grandes esforços em facilitar o processo e garantir a sua adequação ao contexto Palestino.

No final, as/os participantes no processo consultivo dedicaram imenso tempo e esforço. Agradeço às seguintes pessoas por seu tempo e compromisso em participar e enriquecer esta consulta pública e contribuir com diferentes formas para a contextualização do domínio 2 da TW GN da INEE no Território Palestino Ocupado (as/os participantes são mencionados de acordo com sua organização):

Sr. Bassam Naeem (ME / Diretor geral do departamento de acompanhamento no terreno), Sr. Mohamed Hawwash (ME / Diretor geral do departamento de estratégia global), Sr. Qais Nabhan (Diretor geral de supervisão e do departamento de DPP), Mohamed Sami (ME / Diretor da Diretoria-geral de Jerusalém), Sra. Taqwa Ameen (ME / Departamento de acompanhamento no terreno), Sra. Nusaiba Hammad (ME / Departamento de acompanhamento no terreno), Sra. Abeer Ayesh (Departamento de saúde na escola), Sra. Hanan Abed (Departamento de saúde na escola), Sra. Elham Ghneim (Departamento de aconselhamento), Sr. Murad Abed Alghani (Supervisão e departamento de DPP), Sr. Mu'taz Asfour (Supervisão e departamento de DPP), Sra. Asma Darraj (Gabinete do Vice-Ministro) (Sr. Mahmoud Abu Elbeh (BLP Master trainer / Direção Qalqilia), Sra. Hanan Ayyad (BLP

Master trainer / Direção Qalqilia), Sra. Sana Arar (Diretora de escola / Al Ramadine Al Janoubi), Sr. Rami Qashou' (Professor / Al Ramadine Al Janoubi), Sra. Abeer Khalid (Professora / Al Ramadine Al Janoubi), Sra. Suhad Shirri (Professora / Al Ramadine Al Janoubi), Sra. Mawaheb Jaber (Professora / Al Ramadine Al Janoubi), Sra. Rahma Taweel (Professora / Al Ramadine Al Janoubi), Sr. Alaa Hilal (Professor / Al Ramadine Al Janoubi), Sra. Summaya Mallouh (Professora / Al Ramadine Al Janoubi), Sra. Sabreen Sulaiman (Professora / Al Ramadine Al Janoubi), Sra. Nour Abu Khader (Professora / Al Ramadine Al Janoubi), Sra. Maryam Radwan (Professora / Al Ramadine Al Janoubi), Sra Lina Sweileh (Professora / Al Ramadine Al Janoubi), Sra. Rawan Obeid (Professora / Al Ramadine Al Janoubi), Dr. Asad Ramlawi (Diretor Executivo / Aprendizagem para o Bem-Estar), Sr. Marco Fuduli (CNR), Sra. Iman Nijim (CNR), Sr. Nazih Moghrabi (CNR), Sra. Laila Duebes (WV), Sra. Asia Khalil (GVC), Sra. Amal Barghothi (TCC), Sra. Rafif Ja'fari (Terre Des Hommes), Sra. Linda abu Al Halaweh (War Child), Sr. Ahmad Hneiti (Instituição Tamer), Sr. Mohamed Zeyara (Instituição Tamer), Sr. Hilmi Hamdan (Pyalara), Sr. Asem Zboun (União dos Professores / Direção de Belém), Sr. Wisam Abu Khalil (Humanidade e Inclusão/ Cisjordânia), Sr. Ali ya'Coup (Humanidade e Inclusão), Sra. Weam Hamdan (Humanidade e Inclusão / Cisjordânia), Aseel Irziqat (Professor com deficiência / Hebrom).

## **Domínio 2: Acesso e Ambiente de Aprendizagem - versão contextualizada para a Palestina**

Todas as pessoas devem ter acesso a oportunidades de educação relevante e de qualidade.

### **Requisito 1: Igualdade de acesso (D2R1)**

#### **O que significa igualdade de acesso na educação em situação de emergência (EeE) e como pode promover o bem-estar de professoras/es?**

Igualdade de acesso significa que todas/os as/os professoras/es podem obter educação e formação inclusivas e não discriminatórias antes e enquanto trabalham (D3R2). Os serviços de formação e educação devem ser flexíveis e adequados às necessidades e desafios locais, incluindo currículos de formação de professoras/es sensíveis à cultura e a temas de género (D3R1). Todas/os as/os professoras/es devem poder participar em workshops e formação para apoiar o seu bem-estar psicossocial, desenvolver competências socioemocionais e melhorar as suas competências. Todas/os as/os professoras/es também devem ter acesso a serviços de saúde mental e física nas escolas e, se necessário, serem encaminhadas/os para serviços especializados. É necessário, ainda, que o seu ambiente físico seja seguro e acessível (D2R2, D2R3). Para garantir que as professoras - que são frequentemente responsáveis por cuidar de crianças - tenham oportunidades iguais de acessar educação e formação de professoras/es e que sejam concebidas políticas favoráveis à família para apoiá-las, o ME continua a criar e a abrir jardins de infância nas escolas primárias. Recomenda-se acrescentar creches e berçários a esses jardins de infância.

#### **Entre os esforços para o bem-estar de professoras/es, quais são os obstáculos à igualdade de acesso?**

- Não existe uma política para garantir que professoras/es do setor privado tenham acesso a oportunidades de formação, supervisão e orientação, o que limita o acesso a essas oportunidades e leva a um baixo acesso a oportunidades para desenvolver competências, qualidades de liderança e promoções oficiais.
- As/Os professoras/es devem ter certificados profissionais ou de nacionalidade para trabalhar. As/Os palestinas/os que perdem seus certificados devido a deslocação ou ao asilo político podem obter os seus certificados através das embaixadas palestinas nesses países.

- As escolas são utilizadas pelas Forças de Ocupação Israelenses como bases militares durante situações de emergência e guerras, especificamente em Gaza, ou as forças militares são colocadas em frente ou perto das escolas, o que impede o acesso seguro de professoras/es, perturba a educação e conduz a riscos adicionais para educadoras/es.
- Durante situações de emergência e guerras, as escolas também são usadas como abrigos, novamente sobretudo em Gaza, à medida que civis fogem de ataques e bombardeamentos e procuram lugares seguros, o que impede o acesso seguro de professoras/es, perturba a educação e conduz a riscos adicionais para educadoras/es.
- Existem barreiras físicas ou não existem mecanismos de salvaguarda para enfrentar os riscos nos caminhos das escolas. Faltam também mecanismos de proteção para enfrentar os riscos no caminho de e para as escolas, pondo em perigo a segurança mental e física de professoras/es. Isto deve-se particularmente aos frequentes postos de controlo militar israelenses, permanentes e aéreos, perto ou nos caminhos das escolas.
- Falta ou insuficiência de escolas em áreas expostas a violações, sendo que as/os estudantes têm de se matricular em escolas distantes e podem ficar expostas/os a violações pelas forças de ocupação ou colonas/os nos caminhos para ir ou voltar das escolas.
- A política de recrutamento e transferência considera o alojamento de professoras/es e suas necessidades sociais e familiares.

## **Recomendações para participação eficaz para o bem-estar de professoras/es**

### **Promover o acesso de professoras/es a SMAPS**

- Garantir que professoras/es têm igualdade de acesso a programação de SMAPS de qualidade (como transporte seguro e acessível, cuidados infantis, comunicação e instalações acessíveis para as minorias linguísticas ou étnicas ou professoras/es com deficiências).
- Manter as/os professoras/es seguras/os quando participam de projetos de SMAPS. Manter a confidencialidade da informação pessoal e lidar com estigma e discriminação
- Solicitar a intervenientes de segurança e proteção que criem protocolos de segurança apropriados e infraestruturas para manter as/os professoras/es seguras/os, principalmente professoras/es com deficiências e outras vulnerabilidades.
- Ativar vias de referência para que as/os professoras/es acessem serviços de SMAPS e garantir que todas/os têm acesso a estes sistemas.

## Criar um ambiente de trabalho favorável

- Fim da ocupação e pôr termo às suas práticas e violações militares, bem como às práticas e violações agressivas e injustificadas de colonas/os contra escolas, estudantes e professoras/es.
- Mapeamento das escolas que são utilizadas como abrigos durante as guerras em Gaza ou outras situações de emergência, e mapeamento das escolas para as quais estudantes e professoras/es são transferidas/os, a fim de garantir o acesso seguro à educação.
- Implementação do plano de Educação em Situações de Emergência, incluindo a realização de formações sobre a Redução do Risco de Desastre (RRD), para as escolas localizadas em zonas vulneráveis e sujeitas a ataques.
- Remoção das barreiras de ocupação ou postos de controlo e portões militares que impedem o acesso de professoras/es e estudantes e que executam buscas físicas e de pertences, expondo educadoras/es e estudantes a provocações e humilhações.
- Revisão das políticas de resposta de emergência para que as escolas não sejam utilizadas como abrigos ou bases militares. Definição de locais alternativos.
- Inclusão do apoio a famílias, especialmente às crianças, nas políticas de recolocação e destacamento de professoras/es (ajudar a registar as/os estudantes em novas escolas e prestar serviços de cuidados infantis para as famílias de professoras/es, por exemplo).
- Criação de procedimentos para reconhecer certificados de professoras/es deslocadas/os ou refugiadas/os (ver D4R1, D4R2, D5R2).
- Supervisão e treinamento de professoras/es, especialmente quando a aprendizagem é interrompida, como durante a pandemia de COVID-19. Treinamento de professoras/es para ensinar remotamente, usando ferramentas digitais ou não digitais (ver D3R1).
- Manutenção e ativação de políticas de recrutamento, educação e formação de professoras/es que sejam inclusivas e não discriminatórias e respondam às necessidades individuais de professoras/es (por exemplo, mulheres e professoras/es com deficiência).
- Garantia de oportunidades contínuas de supervisão, orientação e formação a todas/os as/os professoras/es, especialmente em casos de interrupção da aprendizagem e durante a ativação da educação não formal ou popular, para além de proporcionar formação e supervisão para o setor de educação privada.
- Proteção internacional para escolas localizadas em áreas propensas a violações para proteger escolas, professoras/es e estudantes de serem submetidas/os a abusos. Isso inclui acompanhar estudantes e professoras/es através de postos de controlo e estar presente nas proximidades das escolas quando as/os estudantes chegam ou saem das escolas.

- Oferta de serviço de transporte seguro a professoras/es, estudantes e respectivas famílias, para escolas que são de difícil acesso e sujeitas a violações.

## **Reforçar a opinião, a intervenção e liderança das/os professoras/es**

- Ajudar as/os professoras/es a relatar problemas de acesso, de forma segura e confidencial.
- Oferecer oportunidades e competências às/aos professoras/es, para tornar as escolas mais acessíveis para todas as pessoas da comunidade.
- Incentivar a flexibilidade curricular (D3R1) e pedagógica (D3R3) para que as/os professoras/es possam providenciar a todas/os as/os estudantes educação de qualidade que satisfaça as suas necessidades.
- Manter oportunidades equitativas para a promoção formal e informal, e o reconhecimento.
- Verificar a referência à greve de professoras/es na Palestina, entre março e maio de 2022, e à sua conquista de benefícios associados, tais como a profissão docente.
- O Ministério obedece aos requisitos internacionais relacionados à construção de escolas, e as/os professoras/es participam na administração escolar para o desenvolvimento de um plano operacional para a construção. Deve ser recolhido feedback das escolas que estão a ser construídas e em funcionamento, e este feedback deve ser utilizado para melhorar os planos existentes.

### **Destaque 1: Reforçar a presença, a participação e a liderança de professoras/es**

O Sindicato de Professoras/es da Palestina iniciou uma greve no dia 9 de março de 2022. Tinham reivindicações fundamentais, como a interrupção dos cortes nos salários mensais de professoras/es, aumento salarial e o pagamento dos valores devidos às/aos professoras/es. No dia 21 de abril, o Sindicato de Professoras/es assinou um acordo com o Ministro da Educação e algumas destas reivindicações foram alcançadas. Nesse momento, as posições das/os professoras/es encontravam-se divididas, o que levou a uma situação de caos, assim como a diferentes visões e opiniões. Um grupo seguiu o acordo e terminou a greve, retomando a atividade letiva regular. Outras/os docentes continuaram em greve integral, enquanto um terceiro grupo permaneceu em greve parcial. Essas/es docentes continuaram com atividades escalonadas até 14 de maio, e as organizações da sociedade civil e a Comissão Independente para os Direitos Humanos submeteram uma proposta ao Primeiro-Ministro. As partes assinaram um documento que satisfaz parte significativa das exigências das/os professoras/es. As/Os docentes interromperam a greve e voltaram ao trabalho integral com um plano para assegurar a compensação às/aos estudantes.

Conquistas:

1. As/Os professoras/es recebem subsídio para custos de vida
2. O Gabinete de AP decidiu converter o subsídio de supervisão para professoras/es em subsídio por natureza do trabalho
3. Aceleração da implementação de um sistema que considera a educação uma profissão

Um aspeto excecional que adveio desta greve foi o facto de os pais terem adotado uma posição de apoio em relação às/aos professoras/es, pois acreditam que se as/os professoras/es não alcançarem seus direitos, elas/es não poderão apoiar as/os estudantes. Assim, familiares enviaram ao ME um pedido para solicitar a melhoria das condições de trabalho das/os professoras/es.

Fonte:

1. [palestinecabinet.gov.ps](http://palestinecabinet.gov.ps)
2. [gudsnet.com](http://gudsnet.com)

## Requisito 2: Protecção e Bem-Estar (D2R2)

Os ambientes de aprendizagem são seguros e promovem a protecção e bem-estar psicossocial dos alunos, professores e outros profissionais de educação.

### **Em que consistem a protecção e o bem-estar na EeE, e como esses aspetos podem promover o conforto das/os professoras/es?**

Os ambientes de aprendizagem que promovem o bem-estar de professoras/es devem ter planos de redução do risco de desastre e planos de gestão. Devem fornecer serviços de apoio psicossocial e ponderar de que forma podem manter o acesso às escolas seguro. Os ambientes de aprendizagem devem seguir o Marco de Dakar, para que as/os professoras/es trabalhem num ambiente que "promova a compreensão mútua, a paz e a tolerância, e que ajude a prevenir a violência". É importante abordar as necessidades de professoras/es vulneráveis, como aquelas/es que são sobreviventes de violência sexual e de género, professoras/es com deficiência ou que estejam expostas/os a violações perpetradas pelas forças da ocupação ou por colonas/os.

### **Que obstáculos atrapalham os esforços para a protecção e o bem-estar que visam o conforto de professoras/es**

- A falta de coordenação (D1R2) com os setores de protecção e segurança, assim como com os atores envolvidos no conflito, torna difícil alcançar resultados de segurança e protecção para as/os professoras/es
- Sistemas de encaminhamento e serviços especializados de saúde mental podem não estar disponíveis, acessíveis ou serem viáveis, limitando a capacidade de professoras/es procurarem apoio adequado para condições graves e de angústia
- É necessário encorajar as/os professores a denunciar a violência, porque não podem fazer isso de forma segura e confidencial
- O apoio psicossocial, de protecção e jurídico pode ser inadequado e voltar a traumatizar ou prejudicar as/os professoras/es
- A formação e a supervisão em programas de SMAPS podem ser inadequadas e voltar a traumatizar ou prejudicar professoras/es
- A falta de medidas eficazes e de sua implementação, para a protecção de professoras/es contra violações causadas pela ocupação e por colonas/os
- Em determinados contextos culturais, a saúde mental e o bem-estar psicossocial podem constituir tabus e serem estigmatizados, o que faz as/os professoras/es serem relutantes em procurar e utilizar serviços de apoio

# Recomendações para proteção e bem-estar eficazes de professoras/es

## Promover o acesso de professoras/es a SMAPS

- Promover o acesso a serviços e atividades de SMAPS em todos os níveis (incluindo necessidades básicas e de segurança, família e comunidade, apoio focalizado, apoio não especializado e apoio especializado)
- Promover o apoio mental de professoras/es com a ajuda de membros da comunidade, famílias, líderes religiosos e OSCs (ver D1R1)
- Utilizar competências básicas de AP
- Ajudar as/os professoras/es a se apoiarem através do apoio entre pares
- Ajudar a criar projetos gerais de apoio individual ou de grupo, e monitorizá-los para garantir que os projetos sejam executados corretamente
- Encontrar prestadores de serviços especializados e criar ou reforçar vias de encaminhamento
- Assegurar que os recursos e serviços de SMAPS se enquadram no contexto e que sejam acessíveis, inclusivos e sensíveis às questões de género (D2R1)

## Destaque 2: Promover o acesso de professoras/es a SMAPS

[Histórias de professoras/es: Rokkaya - Belém, Palestina | INEE](#)

[Histórias de professoras/es: O. M. - Jerusalém, Palestina | INEE](#)

## Criar um ambiente de trabalho favorável

- Reforçar os edifícios ou os muros do perímetro (1 metro construído em cimento além de 2 metros de vedação de metal) e garantir guardas de segurança. Nos locais onde não é possível dispor de seguranças, usar câmaras de vigilância
- Ao recrutar ou transferir professoras/es, considerar seu local de residência e assegurar que elas/es se encontram próximos dos locais de trabalho, para diminuir as possibilidades de serem expostas/os a violações ou ataques por parte da ocupação e de colonas/os
- Colocar em ação o Código de Conduta para o Conselho Geral de Profissionais Palestinianas/os, assegurando que líderes e diretoras/es escolares e as instituições locais e nacionais abordam estes aspetos de forma sistemática nas suas atividades de formação e supervisão

- Criar um Comité de Bem-Estar Mental de carácter formal nas delegações escolares, para ajudar as/os professoras/es a completar os Planos de Bem-Estar Mental e a cuidar de si mesmas/os
- Organizar regularmente formação básica em AP e projetos individuais ou de grupo de acordo com os horários das/os professoras/es
- Contratar conselheiros escolares e pontos focais de SMAPS em escolas/delegações escolares
- Disponibilizar recursos de aprendizagem e recursos de apoio, como lanches e bebidas, além de materiais diversos, como papel e canetas
- Incluir padrões de proteção e bem-estar nas políticas e enquadramento legais do sistema educativo (ver D5R1 para mais informações)

### **Destaque 3: Programas integrados para o bem-estar de estudantes e professoras/es**

A Associação de Jovens Palestinianas/os para a Ativação de Liderança e Direitos (PYALARA, na sigla em inglês) tem vindo a focar-se em professoras/es e conselheiras/os, envolvendo-as/os em sessões de esclarecimento, que são implementadas no âmbito do projeto “We Care” [“Nós nos importamos”] e “Youth 4 Change” [“Juventude 4 Change”]. As sessões permitiram-lhes desabafar sobre suas preocupações e seus problemas, com o intuito de melhorar o seu bem-estar. Além disso, professoras/es e conselheiras/os participaram em viagens a Jericó e outros locais, para saírem da rotina escolar e terem a oportunidade de interagir com as/os colegas. Elas/es também foram envolvidas/os em atividades relacionadas com literacia em meios de comunicação social e informação para fomentar a sua capacidade de utilizar as plataformas sociais de forma segura e protegida. Participaram, ainda, em webinars e discussões sobre violência e o sistema educativo de jovens, e foi-lhes dada a oportunidade de partilharem as suas experiências.

Durante a pandemia de COVID-19, as/os professoras/es participaram em sessões de formação sobre como utilizar diferentes aplicações interativas nas suas aulas. Algumas/ns professoras/es participaram em oportunidades de intercâmbio durante visitas, fora da Palestina, assim como em conferências locais e regionais (PYALARA Annual Report, 2020).

### **Reforçar a presença, a participação e a liderança de professoras/es**

- Convidar e capacitar as/os professoras/es para fazerem avaliações de risco, de forma a compreenderem as necessidades e as prioridades de proteção. Envolvê-las/os em atividades de prevenção e gestão de desastres, nas quais possam criar planos de preparação para emergências e decidir sobre medidas de segurança

- Perguntar às/aos professoras/es como reduzir o estigma, de quais serviços de apoio precisam e quais desejam ter, e como se pode ajudá-loas/s a criar vias de encaminhamento acessíveis
- Formar professoras/es em AP básico (como primeiros socorros psicológicos) e oferecer projetos de apoio individual ou em grupo
- Incentivar as/os professoras/es a aprenderem a melhorar o seu bem-estar e a protegerem-se a si mesmas/os. Dar-lhes recursos de aprendizagem que possam utilizar de maneira independente (para o desenvolvimento de competências socioemocionais, por exemplo)

## Requisito 3: Instalações e Serviços (D2R3)

Os estabelecimentos de educação promovem a segurança e o bem-estar de estudantes, professoras/es e demais profissionais da educação, e estão ligados aos serviços de saúde, nutrição, apoio psicossocial e de proteção.

### **Que instalações e serviços são importantes na EeE e de que forma podem promover o bem-estar de professoras/es?**

Ambientes seguros de ensino e aprendizagem são muito importantes para o bem-estar de professoras/es. Escolas e outros espaços de aprendizagem devem ser acessíveis, seguros e incluir as instalações e serviços de que as/os professoras/es necessitam. Devem respeitar as diferenças de género, idade e deficiência, e ficar em áreas seguras para todas/os as/os professoras/es e estudantes. Em situações de emergência, professoras/es podem enfrentar muitos riscos em termos de segurança, incluindo abuso e violência com armas, assim como riscos ambientais e para a saúde.

### **Que obstáculos existem em termos de instalações e serviços, no âmbito dos esforços para alcançar o bem-estar de professoras/es?**

- Não existem mecanismos ou políticas de segurança e administração para proteger professoras/es e estudantes, incluindo avaliações e planeamento de conflitos e riscos
- Algumas escolas mais antigas são construídas de forma frágil e perigosa devido à falta de recursos e de possibilidades de reconstrução ou reabilitação
- Substituir escolas arrendadas, que não proporcionam a salvaguarda de proteção e segurança, por novos edifícios que respeitem requisitos de proteção e segurança, nos casos em que seja possível fazê-lo.
- As escolas são usadas como abrigos temporários. É necessário fornecer informação clara a professoras/es, estudantes e pesquisadoras/es de ação participativa sobre quais escolas não oferecem segurança e as escolas que elas/es podem frequentar.
- As escolas são usadas como bases militares. Professoras/es e os estudantes precisam de obter informação sobre os nomes e endereços das escolas para onde serão encaminhadas/os, para que o processo educacional não pare até as escolas estarem livres de ocupações.
- Não há informação suficiente sobre espaços escolares seguros ou sobre como proteger as/os professoras/es

- Não há recursos e instalações de saúde, nutrição e água, saneamento e higiene (ASH)
- Não há instalações de ASH para uso exclusivamente feminino
- Os programas de alimentação escolar e os serviços de saúde na escola são interrompidos ou inexistentes
- Falta de recursos, saneamento, nutrição, água, saneamento e higiene (ASH) que suportam a qualidade de vida de professoras/es ao garantir necessidades básicas
- As salas de aula estão sobrelotadas, e não há materiais e instalações educacionais suficientes

## **Recomendações para instalações e serviços eficazes para o bem-estar de professoras/es**

### **Promover o acesso de professoras/es a SMAPS**

- Proporcionar às/aos professoras/es proteção e higiene, saúde e instalações de nutrição. Considerar gênero, idade e deficiências (ver D1R2 sobre Coordenação para mais informações)
- Assegurar que todas/os as/os professoras/es possam ter acesso aos serviços de SMAPS (ver D2R2 para sobre Proteção e bem-estar para mais informações)
- Estabelecer segurança e recursos de gestão para criar ambientes de aprendizagem seguros (através de mecanismos de proteção para as/os professoras/es acederem aos percursos escolares e às escolas em situações de emergência e crise, por exemplo)

### **Criar um ambiente de trabalho favorável**

- Tornar política escolar a formação de professoras/es em salvaguarda e resposta a emergências (ver D1R3 sobre Resposta para mais informações)
- Definir papéis claros ao pessoal para gestão de crises e situações de emergência, como ataques nas escolas, desastres naturais ou problemas de saúde e higiene
- Lidar com riscos para a segurança de professoras/es na escola e a caminho da escola. Oferecer transporte seguro às/aos professoras/es. Ajudar professoras/es a informar abusos e agressões, de forma segura e confidencial (ver D2R2 sobre Proteção e Bem-estar para mais informações)
- Certificar-se de que as escolas têm os equipamentos de que precisam, especialmente nas áreas rurais ou nos campos de refugiados (iluminação, computadores, equipamentos de laboratório). Fornecer móveis e materiais de ensino
- Certificar-se de que as escolas e os materiais são acessíveis para professoras/es e estudantes com deficiência (ver D3R3 sobre Instrução e Processo de Aprendizagem e

D3R4 na Avaliação de resultados de aprendizagem, para mais informações sobre recursos de ensino e aprendizagem)

- Certificar-se de que as escolas têm instalações de ASH exclusivas para mulheres e meninas
- Trabalhar com serviços especializados para professoras/es com necessidades adicionais (enfermeiros qualificados, profissionais de saúde e especialistas)
- Oferecer às/aos professoras/es cuidados infantis na escola, ou dar-lhes informações sobre cuidados infantis na comunidade. Isto é especialmente importante para as mulheres que, muitas vezes, são obrigadas a cuidar das/os filhas/os

### **Reforçar a presença, a participação e a liderança dos professores**

- O Ministério obedece aos requisitos internacionais relacionados à construção de escolas, e as/os professoras/es participam na administração escolar para o desenvolvimento de um plano operacional para a construção. Deve ser recolhido *feedback* das escolas que estão a ser construídas e em funcionamento, e este *feedback* deve ser utilizado para melhorar os planos existentes
- Perguntar às/aos professoras/es se as instalações e os serviços correspondem às suas necessidades
- Dar às/aos professoras/es a oportunidade de serem líderes e pontos focais nas instalações e serviços escolares, se assim quiserem

# Anexo 1: Metodologia

A consultora trabalhou na contextualização em quatro fases:

1. Início
2. Implementação de workshops
3. Atividades de formação
4. Recolha de dados, análise e relatório

A consultora desenvolveu um método misto (qualitativo e quantitativo) de ferramentas, para recolher, analisar e informar dos dados recolhidos ao longo do processo. Ela organizou as seguintes atividades a fim de garantir a participação abrangente, adequada e apropriada de diferentes partes interessadas e atores no contexto.

## Fase 1: Início

*Desenvolvimento da situação, análise contextual e análise documental de material local, políticas, estudos de investigação e avaliações na área*

### Contexto e tipo de emergência

O conflito prolongado, a emergência em curso e a ocupação do Território Palestino Ocupado (TPo) levou a emergências humanitárias cada vez mais graves, incluindo a remoção de barreiras para o acesso das crianças a uma educação de qualidade, o que impactou negativamente sua capacidade de aprendizagem (Norwegian Refugee Council, 2021). Em todo o TPo, as escolas estão a enfrentar diferentes e severos ataques e violações. Crianças, jovens e professoras/es são frequentemente revistadas/os e as mochilas verificadas quando vão para a escola e quando regressam a casa.

O conflito tem um efeito duradouro e negativo no bem-estar psicossocial das crianças e de suas/seus cuidadoras/es. Professoras/es e orientadoras/es escolares carecem frequentemente de competências e metodologias de resposta para identificar estas crianças e oferecer respostas apropriadas.

Professoras/es e cuidadoras/es não têm estas competências, conhecimento ou especialização para apoiar o bem-estar emocional das crianças (e delas/es mesmas/os) e, muitas vezes, não compreendem as razões pelas quais as crianças se portam mal ou a razão de notas baixas, o que, frequentemente, resulta no recurso à violência (Ritesth, 2018).

A intensidade dos ataques e da violação do Direito Internacional Humanitário (DIH), tanto em Gaza como na Cisjordânia, têm tido impacto no stress dos professores e na falta de esperança, tendo afetado a sua capacidade de recuperar (Lodi, 2019).

## **Visão geral das/os professoras/es envolvidas/os**

Esta consultoria considera as/os professoras/es palestinas/os que vivem e trabalham nas áreas mais vulneráveis afetadas pelo conflito armado sob a ocupação na Cisjordânia e em Jerusalém e que são contratadas/os e pagas/os pelo ME da Palestina. Estas/es professoras/es trabalham 5 dias por semana, com uma média de 5 aulas por dia, além de realizar trabalho de escritório, como criar e corrigir exames; manter contato com pesquisadoras/es de ação participativa; elaborar materiais educativos; prestar atenção especial a estudantes com incapacidades, dificuldades na aprendizagem ou estudantes com baixos resultados; realizar observação e controlo durante os intervalos, etc. As/Os professoras/es estão sobrecarregadas/os com o seu papel de docentes e recebem cargas adicionais, além da responsabilidade de implementação de outros projetos e intervenções realizadas por entidades parceiras que visam o apoio às/aos estudantes e à escola.

Estas condições de trabalho levam a atitudes negativas em relação à profissão docente, resultando na estigmatização que pode levar a falta de interesse na profissão (Teacher Creativity Center, 2010). À luz desta visão geral, o fornecimento de tecnologia na escola e apoio psicossocial e emocional, assim como preparação para esse apoio são elementos cruciais para o seu bem-estar e desenvolvimento profissional (Assaf, 2021).

Em fevereiro de 2022, a Associação de Jovens Palestinianas/os para a Ativação de Liderança e Direitos (PYALARA) - parceira de investigação de ação participativa do CNR, que implementa a “intervenção do Apoio a quem apoia” - realizou uma rápida avaliação das necessidades das/os professoras/es para o seu bem-estar psicossocial. Foram entrevistadas/os professoras/es e orientadoras/es, assim como funcionárias/os do ME. As/Os professoras/es entrevistadas/os indicaram terem percebido diferentes tipos de problemas, especialmente depois da pandemia de COVID-19. Devido ao fechamento das escolas e à ausência das/os estudantes durante um período considerável, muitas/os começaram a não mostrar respeito pelas/os professoras/es: chamam-nas/nos por seus nomes, algumas/ns estudantes estão mais violentas/os, e os pais não estão a desempenhar o papel que deveriam, especialmente na melhoria da conduta dos seus filhos. Um professor disse «Eu gostaria de me envolver numa atividade onde me posso comportar como uma criança, brincar, correr, saltar, etc.»

Durante o período de contextualização, entre março e maio, as/os professoras/es fizeram greve porque, desde dezembro de 2021, houve cortes em seus salários. A greve iniciou com o Sindicato de Professores, mas em meados de abril, o mesmo sindicato assinou um acordo com o governo palestino que não foi satisfatório para as/os professoras/es. As/Os docentes continuaram em greve (parcial ou total) até 20 de maio de 2022, quando o governo emitiu uma declaração comprometendo-se com as exigências das/os professoras/es.

## Literatura e recursos disponíveis

“Infelizmente, há muito pouco material que aborda e trata do bem-estar de professoras/es na Palestina”, disse Kahraman Arafa, Diretor de Acompanhamento de Campo do Ministério da Educação (ME) na Palestina. Procurando na lista de ferramentas para o bem-estar de professoras/es e na folha de mapeamento de recursos, apenas uma fonte está listada e uma ferramenta para avaliação de bem-estar “que não é código aberto”. É muito importante reparar na literatura limitada, assim como no material, nas fontes e nas ferramentas para as/os professoras/es, assim como nas suas condições de trabalho na Palestina, apesar de este ser o tema mais recorrente sobre o que necessita de ser visto durante qualquer processo de reforma no sistema educativo. (Teacher Creativity Centre, 2010) e (Al Masder & Abu Kweik, 2007).

Numa tentativa de obter uma opinião mais autêntica sobre o bem-estar de professoras/es na Palestina, a consultora realizou mais pesquisa para recolher e estudar o que as referências e as fontes publicadas dizem.

Um dos estudos mostra que há uma relação significativamente negativa entre o estresse da profissão docente e saúde mental. Os dois pesquisadores recomendam a aplicação de estratégias para diminuir os estresses de ensinar que as/os professoras/es palestinas/os enfrentam, para que reduzam os efeitos negativos na sua saúde física e psicológica (Al Masder & Abu Kweik, 2007).

O estudo também examinou o impacto dos salários baixos que as/os professoras/es recebem e descobriram que tem um efeito negativo no seu bem-estar psicossocial. Mostrou que os professores do sexo masculino são mais afetados devido ao facto de serem geralmente responsáveis pelas despesas familiares. Homens também apresentaram melhores condições psicossociais devido ao facto de que professoras têm mais funções familiares, o que lhes causa mais pressão.

Rokaya, uma professora palestina, da Direção de Bethlehem, refletiu cuidadosamente sobre os desafios e dificuldades que professoras/es palestinas/os enfrentam ao continuarem com os seus empregos. Ela mencionou o volume de trabalho, as violações da ocupação e as/os colonas/os, assim como os salários baixos e os cortes salariais. Ilustrou, ainda, o impacto negativo destas condições no bem-estar das/os professoras/es. O.M, outra professora da Direção de Jerusalém, mencionou como o Programa de Melhor Aprendizagem (BLP, na sigla em inglês) - o principal programa de AP-ASE do Programa de Conselho Norueguês para Refugiados -, bem como a implementação da mentoria entre pares nas suas escolas a ajudou, assim como a outras/os professoras/es, a recuperar o controlo e a superar os desafios. “A minha experiência com BLP também me tem apoiado a nível individual. Ajudou-me a recuperar o controlo da minha mente e do meu corpo e relaxar em qualquer lugar que me sinto estressada. Eu pratico a técnica lugar seguro, uma das técnicas de relaxamento BLP, cada vez que me sinto estressada” (Teacher Stories: Education in Crisis and Displacement Contexts, 2022).

Entre outros pontos, o estudo recomenda considerar estratégias preventivas e terapêuticas que reduzam e limitem as pressões que professoras/es palestinas/os enfrentam e que deixam um impacto a longo prazo na sua saúde mental, além de estratégias que melhorem a relação com as/os estudantes, bem como incentivos satisfatórios e melhoria das condições de trabalho destas/es professoras/es (Al Masder & Abu Kweik, 2007).

Com o intuito de superar os desafios relacionados à profissão docente, o Teacher Creativity Center (2010), recomenda o apoio de diferentes «frentes», como o desenvolvimento de competências de professoras/es, permitindo intercâmbio de mentorias, além de incentivar a apropriação e a independência como forma de incentivar as/os professoras/es, proporcionar a elas/es incentivos ou um sistema de recompensa para reter bons profissionais para melhorar as condições de trabalho através da redução da lotação da sala e da carga de trabalho

Outro estudo mostrou que o desempenho de professoras/es era afetado pela condição da saúde mental que eles encaram. Para melhorar a imagem da profissão docente, o estudo recomendou criar medidas preventivas e corretivas, que reduzam as pressões e o estresse de professoras/es e proporcionar melhor ambiente de trabalho e aumentar os incentivos (Al Zamily & Al Abed, 2018).

Embora haja escassez de dados sobre os impactos a longo prazo da crise no bem-estar de professoras/es e como isso afeta o seu apoio às/aos estudantes, as/os professoras/es admitiram a forte relação entre o apoio que recebem e a capacidade de apoiar as crianças, e descobriram que elas/es próprias necessitava de atividades de autocuidado (Abla TiCC). Vossa Excelência, Dr. Marwan Awartani, Ministro do ME, realça a importância de práticas que promovam a saúde mental e o bem-estar nas escolas (Decisores políticos em todo o MENA discutem a saúde mental e o bem-estar nas escolas [Policy Makers across MENA discuss mental health and well-being in Schools] | British Council, 2021). Recentemente, o ME estabeleceu o “Departamento de Saúde Integral”. Este departamento é uma combinação do Departamento de Saúde Escolar e Aconselhamento e do Departamento de Necessidades Especiais. O novo departamento está atualmente a trabalhar em parceria com a Learning for Wellbeing Organization (Organização de Aprendizagem para o Bem-Estar, L4WB-ONG) para elaborar o enquadramento que fornece uma definição abrangente do que significa o bem-estar de estudantes e os melhores mecanismos para garantir que esse conceito seja incorporado no sistema educacional e nas escolas. Em uma reunião com o Dr. Asaad Ramlawi, Diretor Executivo do L4WB, ele sublinhou que é essencial examinar a relação entre o bem-estar de professoras/es e o bem-estar de estudantes, além de construir uma abordagem integrada para professoras/es e estudantes (atas de reunião anexadas a seguir).

## **Organização de uma reunião inicial com a INEE, a consultora, o Ministério da Educação e o Coordenador do Cluster de Educação na Cisjordânia**

A reunião de início das atividades foi substituída por um e-mail de lançamento e discussões e reuniões bilaterais conduzidas pelo Coordenador do Cluster de Educação (Fadi Baidoun) e o representante do ME (Kahraman Arafa) durante todo o período de consulta.

## **Coordenação com o ME e o Cluster de Educação, mapeamento de outras instituições educativas que trabalham com o bem-estar de professoras/es (ONGs e OINGs)**

Várias reuniões foram realizadas pelo ME e pelo Coordenador do Cluster de Educação. A consultora apresentou os objetivos da consultoria e discutiu os melhores cenários para a implementação. A consultora esboçou um e-mail de convite em árabe para o ME e em inglês para o Cluster, e um link do Zoom também foi criado e compartilhado com ambos.

O Departamento de Acompanhamento de Campo é responsável pela coordenação com os departamentos relevantes do ME. O Coordenador do Cluster de Educação encaminhou o convite às agências que trabalham com temas relevantes para o bem-estar de professoras/es nas áreas de emergência na Palestina.

### **Reuniões com o ME**

Foram realizadas algumas reuniões para facilitar o processo e garantir a colaboração e a participação dos diferentes atores:

Reunião 1 – domingo, 27 de março, das 9h às 11h. Local: Escritório de Acompanhamento do ME

Participantes do GD de Acompanhamento de Campo: Kahraman Arafa, Nusaiba Hammad, Taqwa Ameen, Amal Jagoub

Resultados:

- Apresentação da Nota de Orientação para o Bem-Estar de Professoras/es, os objetivos da consultoria e as atividades futuras
- Partilha da ligação da pesquisa online sobre o bem-estar de professoras/es com o ME a ser socializada com professoras/es da zona C e de outras zonas de emergência
- Planeamento dos seminários de orientação e contextualização e acordo sobre as/os participantes do ME

Reunião 2 – quarta-feira, 20 de abril de 2022, das 9h às 10h, Local: Ministério da Educação, Gabinete do Vice-Ministro

Objetivo: Apresentar a Nota de Orientação da INEE para o Bem-estar de Professoras/es ao nível sénior do ME para obter a permissão para iniciar o trabalho e identificar os departamentos relevantes para participar do processo.

Participantes:

1. Vice-Ministro / Vossa Excelência Dr. Tharwat Zeid
2. Vice-Ministro Adjunto / Sr. Ayyoub Olay
3. Sr. Bassam Naeem / GD do Departamento de Acompanhamento de Campo
4. Sr. Mohamed Hawwash / GD do Departamento de Saúde Abrangente
5. Sr. Qayes Nabhan / GD do Departamento de Supervisão e Desenvolvimento Profissional de Professoras/es
6. Sra. Taqwa Ameen / Departamento de Acompanhamento de Campo
7. Sra. Nusaiba Hammad / Departamento de Acompanhamento de Campo
8. Sra. Hanan Abed / Departamento de Saúde Integral

Resultados:

- A consultora introduziu a INEE e apresentou a Nota de Orientação para o Bem-estar de Professoras/es, bem como o objetivo da consultoria (contextualização do Domínio 2)
- O Vice-Ministro apontou, resumidamente, a singularidade do contexto palestino em termos de acesso seguro para a educação, tanto no nível das crianças quanto das/os professoras/es. Ele perguntou se isso é realçado na versão final que será submetida para a INEE
- A consultora, junto ao comité do ME, examinará a possibilidade de integração entre a Nota de Orientação para o Bem-Estar de Professoras/es, o Departamento Abrangente de Saúde e a Nota de Orientação para a Defesa de Interesses emitida recentemente pelo ME (Apresentar recomendações)
- Preliminarmente, o workshop de contextualização está agendado para a semana de 9 de maio

## **Tradução do Domínio 2: Desenvolvimento de uma apresentação em Powerpoint para o workshop de introdução para todas/os as/os participantes com foco no Domínio 2**

A consultora traduziu a introdução e o Domínio 2 da Nota de Orientação a ser usada durante o processo de contextualização. As/Os consultoras/es traduziram a versão contextualizada novamente para o inglês.

## Fase 2: Implementação

*Realização de um workshop de orientação de 2 horas através do Zoom sobre o bem-estar de professoras/es em coordenação com o ME e o Cluster de Educação e membros de agências que trabalham no campo do bem-estar de professoras/es*

### Workshop de orientação

Objetivo: Apresentar a Nota de Orientação da INEE para o Bem-estar de Professoras/es ao Cluster de Educação, incluindo ONGs nacionais e internacionais, e criar o grupo de trabalho com representantes das agências que trabalham com temas de bem-estar de professoras/es.

O workshop de orientação foi realizado remotamente via Zoom na terça-feira, 5 de abril, às 13h, em total coordenação com o ME e o Cluster de Educação.

A consultora desenvolveu um Powerpoint sobre a Nota de Orientação, com foco no Domínio 2 (árabe e inglês) e apresentou-o às/aos participantes. 16 participantes de 10 agências e do ME participaram do workshop. As/Os participantes mostraram grande entusiasmo e tinham algumas recomendações básicas.

Resultados:

- Um grupo de trabalho composto pelas pessoas listadas a seguir foi criado para participar do processo de contextualização. Mais convites serão divulgados para outras agências antes do workshop
- O workshop de contextualização será realizado na quinta-feira, 14 de abril, das 10h às 12h, em Ramallah. A ordem de trabalhos será partilhada antes do workshop
- Foi criado um grupo de WhatsApp com todas/os as/os participantes. Uma versão preliminar do conteúdo foi partilhado para que as/os participantes possam conhecê-lo brevemente antes do encontro. Além disso, a consultora partilhou o Powerpoint e a versão traduzida do Domínio 2
- As/Os participantes trabalharão em 3 grupos e cada grupo irá concentrar-se num requisito. Os grupos apresentarão os resultados e será atribuído tempo suficiente para recolher o feedback dos outros dois grupos
- A consultora preparará o rascunho do material e realizará uma apresentação de 2 horas para as/os participantes

Recomendações:

- Expandir a discussão para abranger o bem-estar de professoras/es e estudantes, especificamente para que esses dois elementos estejam correlacionados e se compreenda que o bem-estar não pode ser alcançado para um elemento se o outro elemento for excluído. Uma reunião de acompanhamento será planeada com os diferentes departamentos do ME, que incluem Acompanhamento de Campo, Supervisão e Desenvolvimento de Professores e Departamento de Saúde Abrangentes, sobre futuras abordagens integradas que o ME possa desenvolver e colocar em ação

- Envolvimento de professoras/es em todo o processo. As/Os professoras/es serão convidadas/os a participar no workshop de contextualização, que reunirá professoras/es, diretoras/es e supervisoras/es. Infelizmente, as/os professoras/es estão em greve e esperamos que possam participar na próxima semana
- As/Os participantes do ME ilustraram que o produto final pode ser utilizado em toda a Palestina e não apenas em situações de emergência, porque todas as áreas enfrentam tensões semelhantes e condições de trabalho semelhantes
- Advocacy por apoio financeiro para adaptar a Nota de Orientação é necessária em face das restrições financeiras impostas atualmente à Palestina
- O ME, que preside o Grupo Temático de Bem-Estar, convidou a consultora para participar da reunião do grupo e apresentar a Nota de Orientação

Ordem de trabalhos:

| Terça-feira, 5 de abril de 2022 - das 13h às 14h30h |  |            |
|---|--|------------|
| Artigo  | Atividade                                | Tempo      |
| 1   | Acolher e apresentar as/os participantes | 10 minutos |
| 2   | Introdução à Nota de Orientação          | 40 minutos |
| 3   | Perguntas e discussões                   | 20 minutos |
| 3   | Definir o grupo de trabalho e o plano    | 20 minutos |

Opção 1: Realizar um workshop de 5 horas para explorar o Domínio 2 – Igualdade de acesso. Apresentar um enquadramento para a reunião como guia para discutir as características e elementos de cada requisito.

Opção 2: Realizar workshops de 2 a 3 horas para percorrer cada um dos 3 requisitos do Domínio 2 – Igualdade de Acesso. Apresentar um enquadramento para a reunião como guia para discutir as características e elementos de cada requisito.

## Workshop de contextualização com o ME

Na sequência da reunião com o Vice-Ministro, realizaram-se algumas discussões com os diferentes departamentos do ME sobre os melhores cenários do workshop de contextualização. O ME pediu para fazer a contextualização com a equipa do Ministério antes de iniciar o trabalho com o setor. Foi realizado um workshop de 4,5 horas na quinta-feira, 26 de maio de 2022, das 9h às 13h30, no Salão de Relações Públicas do Ministério. Este passo foi essencial para que decidissem se iriam adotar o projeto ou rejeitá-lo. Em geral, o workshop foi muito positivo e houve muito pouco feedback.

#### Resultados:

1. Realizar Entrevistas com informadoras/es-chave (KII, na sigla em inglês) com supervisoras/es, professoras/es e diretoras/es de escolas que trabalham nas áreas mais vulneráveis, para além de representantes do Sindicato de Professoras/es
2. Conduzir um *workshop*, discussão de grupo focal ou KII (iniciou-se a discussão com o coordenador do Cluster)
3. Incorporar todos os *feedbacks* de diferentes partes interessadas no Domínio 2 e apresentar uma versão palestiniiana
4. Partilhar o rascunho e recolher *feedback*

#### As recomendações do documento incluem:

1. Fazer a contextualização completa para a Nota de Orientação
2. Implementar a Nota de Orientação em todas as escolas do ME e não ser restrito a áreas específicas ou situações de emergência. A emergência em curso e a ocupação no TPo afeta a educação
3. A INEE pode pressionar entidades doadoras e as organizações de implementação e orientá-las a financiar e implementar programas que visem o bem-estar de professoras/es
4. Mais envolvimento e colaboração com a INEE. Isto pode incluir a contextualização dos outros domínios da Nota de Orientação
5. Criação de uma equipa nacional da INEE para a Palestina, que possa manter a discussão diretamente com a INEE para colaboração futura. Esta equipa pode também assegurar que os Requisitos Mínimos (RM) da INEE sejam integrados no trabalho de todos os departamentos do ME
6. Mais atenção aos aspetos financeiros, especificamente à luz da última greve de professoras/es
7. Reforçar a programação integrada e unificar os esforços tanto a nível do bem-estar de professoras/es quanto de estudantes, e desenvolver os esforços que estão a ser realizados atualmente para elaborar um protocolo unido ou separado para esses atores
8. O que se aplica a professoras/es, aplica-se também a diretoras/es, conselheiras/os escolares e a todo o pessoal que trabalha nas escolas. As intervenções de bem-estar devem ser holísticas e visar toda a equipa profissional das escolas, apesar do facto de as/os conselheiras/os receberem algum tipo de supervisão profissional regular onde possam libertar parte do estresse que eventualmente sintam, ainda assim é essencial incluí-las/os

#### Ordem de trabalhos:

|  |  |
|--|--|
| Quinta-feira, 26 de maio de 2022, das 09h às 13h30 |  |
|--|--|

| Artigo | Atividade   | Atividade               | Tempo      |
|--------|---|-------------------------|------------|
| 1      | Boas-vindas e introdução  |                         | 10 minutos |
| 2      | Apresentação da Nota de Orientação para o Bem-Estar de Professoras/es   | Discussão do Powerpoint | 20 minutos |
| 3      | Trabalhar no Domínio 2 – apresentando cada requisito em termos dos seguintes pontos: definição, barreiras, recomendações, histórias | Plenária                | 2 horas    |
| 4      | Apresentação das notas a serem integradas na versão contextualizada   | Apresentação            | 30 minutos |
| 5      | Bem-estar de professoras/es vs. estudantes – recomendações  | Plenária                | 20 minutos |
| 6      | Encerramento  |                         | 10 minutos |

## Finalização do primeiro esboço contextualizado

A consultora compilou o enquadramento do seminário do ME, bem como dos Clusters de Educação e demais atores, e incorporou-o na versão contextualizada partilhada com as/os participantes para o feedback final e redigiu a versão final.

## Organização de um workshop de 2 horas via Zoom para apresentar os resultados

A consultora partilhou a versão contextualizada final com todas as partes interessadas, incluindo o ME e o Cluster.

## Fase 3: Guia

Opção 1: Implementação em uma série de escolas. Trabalhar com um total de 20 professoras/es em 3 escolas na condução de 2 a 3 atividades durante 5 semanas (1 dia por semana)

Opção 2: Implementação em uma série de escolas, com várias/os professoras/es. Trabalhar com dois grupos de professoras/es - um total de 20 professoras/es em 4 escolas na condução de 2 a 3 atividades, durante 2 semanas (2 a 3 dias por semana). As atividades serão realizadas concomitantemente.

## **Descrição de desafio específico**

Al Ramadine Secondary Co Mixed School é uma das escolas marginalizadas que operam sob o Ministério da Educação da Palestina (ME), na Direção de Qalqilia / Cisjordânia / Palestina. Está localizada na comunidade árabe Al Ramadine Al Janoubi Bedouin, atrás do Muro de Segregação. Foi criada em outubro de 2012 e serve 124 estudantes (sendo 65 meninas) do 1º ao 12º ano. O grupo de funcionárias/os da escola é composto por um diretor, um vice-diretor a meio tempo, um secretário, 22 professoras/es (sendo 15 mulheres) e um conselheiro. Todas/os as/os funcionárias/os vêm de fora da comunidade e têm de atravessar um portão militar, e depois de obter autorização das autoridades israelitas. O grupo de funcionárias/os da escola tem de atravessar o portão a uma hora específica da manhã, a caminho da escola, e à tarde, no regresso. Além disso, as/os funcionárias/os da escola sofrem restrições à sua deslocação, o que também ocorre com a deslocação de estudantes que participam em atividades fora da escola. Além disso, há restrições à deslocação de recursos e materiais educativos. Professoras/es e outras/os funcionárias/os da educação precisam, na maior parte do tempo, negociar com soldados israelitas no portão para que possam passar e isso causa atrasos que são uma fonte de pressão diária. Estas restrições também afetam a participação de estudantes e professoras/es em atividades e oportunidades de aprendizagem, assim como a interação com outras/os estudantes e professoras/es de outras escolas. Também afetam negativamente o bem-estar psicossocial de professoras/es e estudantes. A escola recebe muito poucas oportunidades de apoio de organizações humanitárias devido a estas restrições.

## **Visão geral das atividades**

Esta atividade tem como objetivo avaliar o impacto de um conjunto de atividades no bem-estar de professoras/es. As atividades são geradas a partir da Nota de Orientação e estão ligadas aos 3 princípios, com enfoque no Domínio 2 - Acesso e Ambiente de aprendizagem. A consultora concebeu um pacote de divulgação e capacitação com os seguintes tópicos:

1. Melhorar o acesso das/os professoras/es aos serviços de saúde mental e de apoio psicossocial através de:
  - o Realização de workshops de aprendizagem socioemocional que se concentram no desenvolvimento das capacidades de professoras/es para melhorar o seu bem-estar psicológico. A sessão centra-se em:
  - o Definição de estresse, fontes de estresse, impacto emocional de eventos estressantes e impacto do apoio psicológico.
  - o Dicas para manter a positividade, fatores de proteção e fatores de risco, práticas de técnicas de autocuidado.
2. Reforço da presença, da participação e da liderança de professoras/es através de:

- o Desenvolvimento de uma célula de apoio entre pares na escola para que as/os professoras/es possam fornecer e obter apoio umas/hs das/os outras/os, durante a implementação da intervenção do BLP (atualmente):
  - o Um workshop sobre o que é e por que de mentoria entre pares e quais são as características de um/a mentor/a de pares? As atividades centram-se na partilha de experiências, sucessos e sugestões de soluções para desafios:
  - o Implementação de sessões simuladas de BLP
  - o Realização de visitas de intercâmbio entre professoras/es
  - o Conduzir o círculo de aprendizagem (CAP) a nível escolar
3. Criar um ambiente de trabalho favorável para as/os professoras/es
- o Promover a relação positiva entre pais e a escola através da organização de atividades envolventes e de abertura no diálogo.
  - o Sensibilização das/os professoras/es para as questões de proteção e, mais especificamente, de proteção da criança, através da realização de um workshop para a equipa escolar, adaptado para apoiar a implementação do BLP (Não Causar Danos)

A consultora desenvolveu um plano de atividades e realizou 4 atividades para cada escola para corresponder aos 3 princípios para o bem-estar de professoras/es.

Foi realizada uma reunião introdutória sobre os objetivos das atividades e os resultados esperados em cada uma das duas escolas, nos dias 16 e 31 de março de 2022. A consultora mencionou que a participação é voluntária e que as/os professoras/es interessadas/os poderiam aderir.

No início, as atividades começaram em duas escolas, mas uma escola pediu para se retirar porque as/os professoras/es estão em greve e não querem interromper os protestos ou envolver-se em qualquer atividade, como uma forma de pressionar o ME. O trabalho prosseguiu com apenas uma escola, com a participação de 11 professoras/es, 1 diretor de escola, 1 conselheiro e 1 supervisor de aconselhamento e 1 supervisor de disciplina.

Todas/os mostraram entusiasmo e interesse em participar e se engajaram nas 4 atividades. As/Os participantes preencheram um questionário de antes e depois das reflexões sobre bem-estar de professoras/es e todas/os (13 participantes no total) responderam ao questionário depois da discussão no grupo focal sobre o impacto das atividades no bem-estar de professoras/es.

A consultora desenvolveu o material de formação utilizando recursos da INEE. No encontro realizado com o grupo, a consultora introduziu a atividade, salientando que a participação é voluntária. Dez professoras/es, o diretor da escola, o conselheiro e dois supervisores participaram em atividades entre março e maio de 2022.

Foram conduzidos dois workshops de 3 horas via Zoom sobre mentoria entre pares e autocuidado. As sessões introduziram os objetivos da mentoria entre pares, as habilidades de mentoras/es de pares, e as ferramentas e atividades de mentoras/es de pares, além de

como lidar com os fatores de estresse e desenvolver um plano de autocuidado. Além disso, a consultora apresentou uma sessão presencial sobre proteção da criança e antibullying aos pais e professoras/es. Ela também divulgou para o grupo material sobre proteção da criança e sistemas de gestão de casos através do Facebook e dos grupos de WhatsApp.

Foi criada uma página interativa no Facebook (Teacher Wellbeing) e um grupo no WhatsApp, e as/os participantes foram acrescentados a estes grupos. Estes canais foram utilizados para partilhar conteúdos e material sob a forma de perguntas estruturadas, cartões, dicas e recomendações que encorajam as/os participantes a pesquisar e refletir sobre suas experiências. Após cada sessão, partilharam-se novas ideias e perguntas no grupo do Facebook, pedindo às/aos participantes que refletissem e partilhassem as suas experiências.

A participação do diretor da escola apoiou a liderança das/os professoras/es e manteve a comunicação positiva entre o grupo. Também foi aberto um canal de apoio à saúde mental, com a participação do supervisor de aconselhamento. As/Os professoras/es tiveram a oportunidade de contactá-lo e discutir os seus desafios psicossociais.

## **Evidências e resultados**

### **Questionário sobre o bem-estar de professoras/es**

Todas/os as/os 13 professoras/es (sendo 11 mulheres) que participaram na atividade piloto preencheram o questionário. Os dados recolhidos com o questionário mostraram que os maiores desafios que as/os professoras/es enfrentam no âmbito pessoal são o medo das violações da ocupação ou das/os colonas/os, as dificuldades de acesso à escola (pontos de verificação, distância, etc.), além dos baixos salários e da preocupação com o futuro dos filhos. Ao nível do trabalho, sofrem com a falta de materiais e recursos didáticos, comportamento das/os estudantes e dificuldades no ambiente físico e psicológico da escola, além de outros fatores.

Em termos das ferramentas e estratégias que podem ajudar a melhorar o bem-estar de professoras/es, 70% mencionaram a obtenção de apoio psicológico, para além da melhoria no acompanhamento dos pais sobre o estado académico dos seus filhos, melhoria do acesso aos serviços de internet e desenvolvimento de melhores relações com colegas e amigos/as, bem como a formação sobre vários tópicos, tais como estratégias de ensino interativo, gestão de salas de aula e como fornecer apoio psicológico às/aos estudantes.

Em relação às estratégias, costumavam cuidar de si psicológica, social e fisicamente, mencionaram usar técnicas de gestão de tempo, principalmente quando trabalhavam em casa, realizando atividades espirituais ou religiosas (por exemplo, rezar ou ir à mesquita,

praticar técnicas calmantes, como exercícios de respiração e relaxamento e comunicar-se com familiares e colegas e com a gestão e obter o seu apoio profissional).

100% deles relataram que percebem que suas/seus colegas precisam de apoio psicossocial e 97% mencionaram que as/os estudantes precisam de apoio psicossocial. 100% delas/es discutem os seus desafios com colegas, enquanto 84% discutem com a direção da escola. 92% mencionaram que estiveram envolvidos na tomada de decisões na escola e 100% indicaram que se sentem à vontade quando têm a liderança no trabalho e no plano de ação. 31% das/os professoras/es sofrem de medo, ansiedade e tendência para o isolamento.

Sobre como as violações ocupacionais as/os afetam, mencionaram o medo, a ansiedade, o atraso e a perda de aprendizagem. Elas/es aconselham as/os colegas a procurar ajuda e apoio, a valorizarem-se e a relaxarem. E, por fim, indicaram que, para melhorar a sua satisfação física, emocional e social, precisam de apoio psicossocial, apoio e formação profissionais, além da prática de técnicas de relaxamento e atividades recreativas.

### **Discussão de grupo focal com as/os professoras/es e histórias mais significativas**

A consultora realizou uma discussão de grupo focal com 11 professoras/es, o conselheiro escolar e o diretor da escola, que também participaram nas atividades piloto. A consultora fez perguntas relacionadas ao ponto de vista das/os professoras/es sobre a definição de bem-estar docente e o impacto das atividades realizadas para o seu bem-estar. Todas/os as/os participantes mencionaram que a expressão “bem-estar de professoras/es” é novo para elas/es e quando o ouvem ainda pensam em atividades de luxo e, principalmente, em atividades recreativas. Começaram a refletir sobre outros aspetos da satisfação (embora não todos) recentemente. Começaram a encontrar conexões entre as competências das/os professoras/es e a capacidade profissional, bem como a liderança de professoras/es sua presença e seu bem-estar. Quando questionados sobre a formação de mentoria de pares, o material e dicas de autocuidado, o material de proteção infantil e envolvimento dos pais, destacaram tais atividades e o seu impacto no seu bem-estar e satisfação (como preferem chamar). No entanto, relataram que a modalidade online e a falta de atividades presenciais e interativas reduziram a eficácia das atividades.

Destacaram que:

- A página do Facebook é muito útil como complemento das atividades presenciais
- Os tópicos são relevantes para as suas necessidades, especificamente a formação de mentoras/es entre pares e os CAPs, que foram classificados como mecanismos de resolução de problemas

Recomendaram os seguintes pontos para o bem-estar de professoras/es:

- Ensino e competências profissionais
- Formações que complementam as competências básicas
- Apoio ao ambiente escolar
- Realização de encontros quinzenais entre pares, que se concentram em discutir os desafios das/os professoras/es.
- Realização de atividades recreativas na escola e fora da escola
- Implementação de atividades interativas e conjuntas para professoras/es, estudantes e pais, para quebrar o silêncio e construir confiança e compreensão
- Apoio psicossocial para professoras/es em necessidade, enfatizando a manutenção da privacidade e elevada qualidade
- Mecanismo de feedback e reclamações na escola

Summaya, professora, indicou que as atividades piloto afetaram a sua compreensão sobre o bem-estar de professoras/es como base para o sucesso do processo educacional, e que as atividades em geral foram favoráveis ao bem-estar das/os professoras/es. Mencionou, ainda, que a formação de mentoras/es de pares teve um impacto muito positivo para ela, e foi um meio de apoio social e emocional.

Suhad, professora, também apontou que a participação nas atividades era uma indicação de que essas atividades auxiliam as/os professoras/es a apoiar o bem-estar das/os estudantes. Abeer, professora, acrescentou que as atividades chamaram a sua atenção para a importância de cuidar de seu conforto psicológico e bem-estar. Também a ajudou a experimentar novas ideias e aplicá-las para trocar experiências, assim como promoveu benefícios a seus pares para aprenderem a não avaliar.

Apesar das cargas e dos desafios que as/os professoras/es enfrentam, fazem o possível para separar o estresse do trabalho. Um professor disse: “deixo o estresse fora da sala de aula para não impactar as/os estudantes”.

Abeer, uma das professoras que participou nas atividades, compartilhou a seguinte história:

#### **“Do ventre do sofrimento, nasce a persistência”**

O ano passado foi um ano de pressão e cansaço em todos os níveis; uma mistura de condições pessoais e profissionais difíceis, um ano que preciso de fazer muito esforço para esquecer! O meu nome é Abeer Khaled. Sou da cidade de Azzoun, perto de Qalqilya. Estudei Engenharia Industrial e licenci-me na Universidade Nacional de Al Najah, em 2011. Trabalhei em diferentes cargos antes de ser contratada pelo Ministério da Educação como professora de TI na Escola Mista Al Ramadine Al Janoubi Co, em 2016. Al Ramadine School é uma das escolas marginalizadas da Direção de Qalqilya / Cisjordânia / Palestina. Está localizada na comunidade árabe Al Ramadine Al Janoubi Bedouin, atrás do Muro de Segregação. Precisamos de coordenação especial com as Forças Militares Israelenses para chegar diariamente à escola,

através de um portão militar, no nosso caminho de ida e volta da escola.

À semelhança de muitas/os outras/os professoras/es, há muitas questões que nos afetam e também afetam o nosso trabalho e a nossa vida e, por isso, causam dificuldades, especificamente para quem trabalha em contextos de emergência. Isto inclui as dificuldades que enfrentamos no caminho de e para as escolas, os baixos resultados académicos das/os estudantes, o fraco envolvimento dos pais na vida dos filhos, a falta de material educativo, bem como outras questões pessoais e de vida.

Até nos ser apresentado, a expressão “bem-estar de professoras/es” era bastante novo para mim e para muitas/os outras/os professoras/es. Quando me perguntaram pela primeira vez o que significa bem-estar para mim, a primeira coisa que me veio à cabeça foram as questões de luxo que considero não essenciais para a minha vida. Estava a pensar que podemos viver e sobreviver sem estas coisas e, como professora que tem muitas outras prioridades, isto não é uma coisa básica com que eu deva preocupar-me ou pensar.

Em março de 2022, participei num par de atividades com um grupo de professoras/es da minha escola. Assisti a uma reunião introdutória que apresenta a iniciativa, os seus objetivos e a ligação com o bem-estar de professoras/es. Posteriormente, participei num workshop sobre mentoria de pares como modelo que proporciona às/aos professoras/es apoio escolar e capacidade de troca e partilha de experiências. Foi criado um grupo fechado no Facebook e as/os participantes foram acrescentados a este grupo. Este grupo foi utilizado para partilhar material e fomentar a discussão. Devido a limitações de tempo e de logística, a maioria das atividades foi conduzida remotamente com algumas reuniões e discussões presenciais na escola, entre as atividades.

As atividades ajudaram a criar um ambiente de apoio, forneceram novos conhecimentos e competências e atraíram a atenção para a necessidade de considerar minha própria satisfação psicológica e bem-estar como um fundamento básico. Isto foi crucial para me ajudar a trabalhar de forma mais eficaz. Também ajudou a criar um espaço de troca de experiências e de benefício do apoio de pares. Isto é bem-estar? Definitivamente, sim, é.

Recomendaria o desenvolvimento de uma abordagem interativa mais estruturada, com atividades ao ar livre, que aumentem o bem-estar das/os professoras/es.

Uma coisa de que nunca esquecemos, mesmo no meio das circunstâncias difíceis, são as crianças! Estamos todos na escola para apoiar as crianças e ajudá-las a aprender, porque a educação é um meio para o futuro e para a vida.

## **Fase 4: Recolha de dados, análise e relatório final**

Desenvolvimento do questionário sobre o bem-estar de professoras/es, organização da discussão de grupo focal para as/os professoras/es, do modelo de KII para supervisoras/es e representantes de ONGs e das folhas de análise de dados para todos os dados.

A consultora desenvolveu e implementou as seguintes ferramentas com as folhas de entrada e análise de dados:

1. Bem-estar de professoras/es
2. Discussão em grupo focal
3. Entrevistas com informadoras/es-chave

## **Condução da pesquisa sobre o bem-estar de professoras/es, discussão em grupos focais com professoras/es, informadoras/es-chave, supervisoras/es e outras partes interessadas**

### **Recolha e análise de dados**

A consultora realizou, de forma online, a pesquisa sobre o bem-estar de professoras/es, as KII e as discussões em grupos focais com diferentes partes interessadas. Os dados foram recolhidos e comunicados da seguinte forma:

1. Questionário aplicado às/aos professoras/es

Devido à greve de professoras/es e ao acesso limitado às/aos profissionais, às escolas e às/aos funcionárias/os do ME, a consultora fez alterações nas ferramentas de recolha de dados e adicionou a pesquisa sobre o bem-estar de professoras/es para garantir que dados suficientes estivessem prontos para análise e relatório.

A consultora adaptou o questionário online para identificar os desafios das/os professoras/es e as estratégias que apoiam o seu bem-estar. O questionário incluiu 13 perguntas (3 de informações pessoais e 5 de múltipla escolha, 7 com respostas de sim ou não e 3 com respostas abertas), que examinaram os dados demográficos das/os professoras/es, os desafios com que se deparam e as ferramentas ou estratégias que utilizam para apoiar o próprio bem-estar. A consultora traduziu o questionário para árabe e o partilhou com 63 professoras/es de 8 escolas localizadas nas áreas mais vulneráveis (de acordo com a lista de escolas do ME). 52 professoras/es (sendo 42 mulheres) responderam ao questionário, incluindo os 13 professoras/es que participaram na atividade piloto. Os dados recolhidos foram analisados com base nos três princípios do bem-estar de professoras/es:

#### **Princípio 1 – Promover o acesso de professoras/es a SMAPS**

As/Os professoras/es responderam que:

- Suas/seus colegas precisam de apoio psicossocial, sendo necessário, também, discutir os desafios que enfrentam com as/os colegas e com a administração da escola
- As violações praticadas pela ocupação e por colonas/os israelenses causam estresse, preocupação, grande medo, impacto negativo, medo de serem presas/os ou mortas/os, medo com relação às/aos estudantes, além da sensação falta de proteção e segurança que causam destruição psicológica, tensão e medo nas/os estudantes
- Gostam de estar envolvidas/os na tomada de decisões na escola e de se sentirem

confortáveis quando têm a liderança no seu trabalho e plano de ação

- Em termos de sofrimento, por quaisquer sinais ou sentimentos negativos, as/os professoras/es relataram que sofrem de ansiedade, tendência ao isolamento, medo e memórias negativas e de perder o autocontrolo

Elas/es sugerem os seguintes mecanismos para melhorar o seu bem-estar:

- O fim da ocupação
- Mais atenção ao bem-estar de professoras/es, receber recompensas e promoções
- Disponibilização de apoio de saúde mental, procura de ajuda de um especialista ou psiquiatra e obtenção de apoio psicológico
- Desenvolver e fortalecer melhores relacionamentos com colegas e amigas/os
- Passar tempo com a família e amigos, comunicação com outras/os professoras/es através de redes de professoras/es nas redes sociais e desenvolver melhores relacionamentos com colegas e amigas/os
- Receber apoio da família, amigos e colegas, quando necessário
- Praticar técnicas de autocuidado, meditação e técnicas calmantes, como exercícios de respiração e relaxamento, ou mesmo estratégias de foco e atividades espirituais e religiosas
- Redução/eliminação de dificuldades no ambiente psicológico da escola
- Praticar atividades pessoais, como desenhar, caminhar, cuidar da agricultura ou desenhar
- Reduzir a carga de trabalho

## Princípio 2 – Criar ambientes de trabalho favoráveis para professoras/es

As/Os professoras/es relataram que as seguintes estratégias contribuem para o seu bem-estar:

- Melhorar o ambiente físico da escola em termos de construção e instalações e apoio de material educativo
- Melhorar o acompanhamento dos pais sobre a situação académica de suas/seus filhas/os
- Melhorias salariais
- Melhorar o acesso à internet
- Melhorar o acesso (transporte) de e para a escola, postos de controlo
- Obter formação sobre vários tópicos, como estratégias de ensino interativas, gestão de sala de aula, como fornecer apoio psicológico às/aos estudantes
- Dificuldades no ambiente físico e
- a pressão do currículo em termos de conteúdo e de sua adequação ao nível das/os estudantes
- Falta de apoio profissional, assim como falta de formação, de promoções e de gratificações
- Sobrelotação das salas de aula
- Falta de apoio das/os colegas

As/Os professoras/es destacaram o impacto da ocupação em si e nas/os estudantes:

- Causa distração das/os estudantes, falta de concentração
- Atraso e perda na aprendizagem
- Estresse, medo e estar assustado
- Falta de esperança

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

Em termos de presença e agência das/os professoras/es no nível escolar, elas/es indicaram os seguintes pontos:

- Falta de participação na tomada de decisões
- Falta de participação em atividades e eventos de planejamento
- Melhoria salarial associada à greve

Por outro lado, as/os professoras/es estavam ansiosas/os para verem ser cumpridas as exigências que fizeram durante a greve e ficaram satisfeitas/os por algumas dessas exigências terem sido adotadas pelo ME. Agora, esperam vê-las postas em prática em breve.

### Discussões em grupo focal com professoras/es (relatado anteriormente, na descrição da fase piloto)

#### Entrevistas com informadoras/es-chave

Seis entrevistas com informadoras/es-chave foram realizadas com representantes de entidades doadoras, UNRWA, supervisores do ME, OING, Sindicato de Professoras/es e ONG que trabalha com pessoas com deficiência.

#### Reflexões multiperspetiva

##### 1. Perspetiva de entidades doadoras

A consultora realizou uma entrevista com a Sra. Rima Tadros, consultora sénior de programa da NMFA. Acreditando que as/os professoras/es são o pilar mais essencial da educação e têm grande influência na qualidade da educação, ela considera o bem-estar de professoras/es um componente significativo que precisa ser destacado e que demanda foco especial.

A Sra. Rima Tadros apontou que as/os professoras/es enfrentam desafios significativos na Palestina. Ser professor/a é visto de forma negativa na sociedade devido à fraqueza das políticas e regulamentos que as/os protegem e, mais importante, devido ao baixo pagamento que recebem em comparação com as cargas das responsabilidades pelas quais são responsáveis.

Ela apreciou os resultados que as/os professoras/es alcançaram como resultado da sua greve, destacando o acordo assinado pelo ME com o Sindicato de Professoras/es sobre a profissionalização da profissão docente e a melhoria dos seus salários. Acrescentou que a remuneração é essencial para garantir dignidade, a autoestima e o respeito pelas/os professoras/es.

Acredita, ainda, que o bem-estar de professoras/es deve ser integrado e institucionalizado no ME para proteger todas/os as/os professoras/es, em todas as escolas do ME na Palestina. Isso significa, que o ME deve estabelecer mecanismos de trabalho internos que garantam que o bem-estar de professoras/es seja suficientemente considerado, de forma adequada e contínua. Ela também acredita que o risco financeiro é um dos principais desafios que afetarão os planos do ME nesse sentido. No entanto, o bem-estar de professoras/es nunca é responsabilidade específica do ME; esta é uma responsabilidade holística de diferentes atores do Ministério da Saúde e do Ministério dos Assuntos Sociais. A participação da comunidade é um elemento fundamental nesse sentido. No entanto, do ponto de vista das entidades doadoras, ela apontou que a NMFA respeita as prioridades do ME e, se o ME trouxer isso para a mesa, a NMFA considerará isso nos seus esquemas de financiamento.

## 2. Perspetiva da UNRWA

Para fins de inclusão, a consultora realizou uma KII com o Sr. Muaweya Amar, Chefe do Programa de Educação de Campo da UNRWA, na Cisjordânia.

Ele destacou o significado da definição holística do bem-estar de professoras/es e como isso influencia a qualidade do seu trabalho. Afirmou que, embora não haja qualquer política ou esquema na UNRWA que olha de forma holística para o bem-estar de professoras/es, há, no entanto, um par de práticas que abordam alguns aspetos, mas não de forma estruturada ou sistemática. O Sr. Muaweya Amar mencionou o empoderamento pré-serviço e em serviço que as/os professoras/es devem obter para garantir a sua capacidade de realizar suas atividades de forma conveniente e facilitar a sua promoção, além de melhorar as suas condições de trabalho e ajudar a construir a sua progressão na carreira.

Em relação à presença, ao legado e à liderança de professoras/es, indicou que essas/es profissionais têm um papel fundamental no desenvolvimento dos planos de desenvolvimento da escola e devem participar da tomada de decisões. Acrescentou, ainda, que há um mecanismo de feedback seguro que a equipa da UNRWA, incluindo professoras/es, pode usar para comunicar os seus problemas e medos. Além disso, ressaltou que não há políticas discriminatórias no recrutamento ou na promoção de professoras/es, embora possa haver algumas práticas anormais que não podem ser generalizadas.

Ele acredita que o apoio psicossocial é voltado para a saúde mental é crucial, mas não é oferecido devido à falta de recursos.

### 3. Perspetiva de uma OING - Learning for Wellbeing Foundation (L4WB) - parceira do ME para estabelecer o Departamento de Saúde Abrangente

A consultora realizou uma entrevista com o Dr. Asad Ramlawi, Diretor Executivo da L4W. Ramlawi ilustrou a importância de levar em consideração o bem-estar de professoras/es para alcançar uma educação de qualidade. Acrescentou que, quando as pessoas estão satisfeitas e confortáveis no seu trabalho, a qualidade do seu trabalho será melhor. Especificamente, as/os professoras/es que estão sob cuidados poderão trabalhar com crianças, em vez de para crianças. Ele recomenda que ONGs e entidades doadoras apoiem o ME para complementar o trabalho iniciado e, assim, integrar o bem-estar de estudantes e professoras/es numa abordagem holística, que garanta a sustentabilidade e a continuidade. No entanto, acredita que as violações contínuas, a situação política na Palestina e a falta de recursos financeiros são os maiores desafios e riscos para o bem-estar de professoras/es no contexto da Palestina.

### 4. Perspetiva de supervisoras/es:

A consultora realizou uma KII com Hanan Ayyad, uma supervisora de conteúdo e Mahmoud Abu Elbeh, um supervisor de aconselhamento, que faziam parte da intervenção piloto na Escola Al Ramadine.

Ambos começaram por dizer que o conceito de bem-estar de professoras/es é bastante novo e pode não ser bem percebido. No início, eles pensaram que era uma questão de luxo. Ao entrar na definição de bem-estar, perceberam que inclui direitos básicos e necessidades básicas que as/os professoras/es não têm e que afetam a sua satisfação e dificultam a qualidade do seu trabalho.

Os dois supervisores destacaram as atividades realizadas no âmbito da iniciativa. Indicaram que a formação de mentoras/es de pares era crucial para criar um conjunto de capacidades na escola onde podem se ajudar e apoiar mutuamente. Também acreditam que isso ajuda a promover a confiança entre professoras/es, incentivando-as/os a procurar e providenciar apoio entre pares, quando necessário. Eles também ilustraram a importância de partilhar dicas e mensagens no grupo de Facebook e via WhatsApp, em especial durante a greve de professoras/es, com o intuito de lhes mostrar que não foram deixados para trás! Ambos declararam que esta não é a primeira vez que as/os professoras/es procuram apoio psicossocial por iniciativa própria, até mesmo para ajudar as/os estudantes. Eles mencionaram que as/os professoras/es enfrentam grandes problemas quando expostos a qualquer problema relacionado com a proteção da criança, pois não possuem

conhecimentos nem habilitações para identificar esses problemas ou para se referirem a eles. Assim, a formação sobre proteção da criança foi útil para lhes proporcionar princípios básicos neste aspeto.

O Sr. Mahmoud mencionou que algumas/ns professoras/es consultam psicólogas/os e psiquiatras privadas/os, no entanto, proporcionar apoio psicossocial internamente requer uma atenção especial para garantir privacidade e um sistema seguro para não afetar a percepção do serviço. A Sra. Hanan recomenda que se adicione aos planos de desenvolvimento profissional de professoras/es um pacote de AP antes e durante o serviço.

Em termos de desafios que afetam o bem-estar de professoras/es, ambos indicaram as violações às quais professoras/es e estudantes estão expostas/os, o elevado custo de vida e os recursos financeiros insuficientes, a falta de conhecimentos sobre bem-estar, falta de material educativo, ausência de legislações que protejam professoras/es e estudantes e muitos outros fatores que se relacionam aos três princípios de bem-estar de professoras/es.

#### 5. Sindicato de Professoras/es:

A consultora realizou uma KII com o Sr. Asem Zboun, um ex-professor e atualmente o Secretário do Sindicato de Professoras/es, da Direção de Belém. Na identificação do que significa bem-estar de professoras/es, ele destacou três pontos principais: 1) segurança e estabilidade no trabalho através da emissão de regulamentos que protejam professoras/es de perderem seus empregos, a menos que haja uma violação legal, e que trabalhe no sentido de sensibilizar as/os professoras/es para seus direitos e deveres; 2) assegurar uma remuneração que cubra as suas despesas e as da sua família e eliminar a necessidade de procurar um emprego a tempo parcial à tarde, que possa afetar a sua satisfação e a sua capacidade de exercer seu trabalho como professor/a; 3) atividades recreativas ao ar livre ou mesmo no interior de edifícios. Ele menciona que, ao fornecer qualquer tipo de atividades aos professoras/es, devemos estar atentos à sua satisfação e bem-estar, incluindo workshops de capacitação que devem satisfazer padrões elevados e devem também satisfazer as necessidades das/os próprias/os professoras/es.

O Sr. Asem Zboun recomenda um sistema escolar centrado que envolva as/os professoras/es e forneça canais e serviços de apoio psicossocial e para a prática de atividades recreativas na escola. Ele sugere a substituição do “Departamento de Atividades Estudantis” por “Departamento de Atividades Escolares”, que inclua ambos, professoras/es e estudantes, e através de alterações das funções das/os conselheiras/os, capacitá-las/os para fornecer aconselhamento para ambos, estudantes e professoras/es. Também considera o modelo e as ferramentas da mentoria de pares muito significativo para fornecer apoio sustentável e contínuo às/aos professoras/es, assim como para o reforço da sua presença e liderança.

Ele elogiou os esforços do Sindicato durante a greve de professoras/es, entre março e maio de 2022, e os resultados alcançados, especificamente o aumento das remunerações e a consideração da profissionalização da carreira docente, a qual se encontra nas últimas etapas de aprovação pelo Gabinete de PA.

O Sr. Zboun indicou que o bem-estar de professoras/es é essencial para a realização de um trabalho de alta qualidade na escola e para ajudar e apoiar as/os estudantes.

#### 6. Humanity and Inclusion:

A consultora conduziu uma KII com três colaboradores da Humanity and Inclusion (HI), organização focada no bem-estar de professoras/es com deficiências. Eles são Wisam Abu Khalil (Oficial Técnico de Proteção/Cisjordânia), Ali Ya'coup (Oficial Técnico/Gaza) e Weam Hamdan (Oficial de Proteção).

Os três entrevistados concordaram na definição compreensiva de bem-estar, que inclui a satisfação psicológica, social, física e emocional. Destacaram que se o bem-estar geral de professoras/es é importante, então, sem sombra de dúvidas, o bem-estar de professoras/es com deficiências é de uma elevada e significativa importância, devido às suas necessidades e aos desafios especiais que enfrentam.

Eles fizeram distinção entre o que a HI está a fornecer e como está a apoiar como organização e, na realidade, o bem-estar de professoras/es. Weam duvida que as/os professoras/es, como indivíduos, e o ME, como decisor e formulador de políticas, estejam cientes e empenhados em colocar o bem-estar de professoras/es no topo ou mesmo como prioridade na lista de demandas. A mudança tem de vir tanto das bases quanto dos níveis superiores, sensibilizando e criando um estado, uma cultura e uma mentalidade que lidem com o bem-estar de professoras/es como uma necessidade e uma prioridade, de forma a alcançar os objetivos educacionais. Ele acrescentou, ainda, que há necessidade de um sistema e uma abordagem estruturada para manter esta questão viva, de outra forma, será apenas um esforço espontâneo e aleatório.

“Ajudar quem ajuda” é a missão que a HI difunde e trabalha para alcançar ao apresentar a sua intervenção nas escolas, mantendo a inclusão sempre no ciclo de intervenções. A intervenção fornece às/aos professoras/es e demais trabalhadoras/es escolares ferramentas que as/os ajuda a desenvolver seu trabalho com o mínimo de desafios, como computador e relógio com leitura de tela, bengalas para deficientes visuais, materiais em Braille, etc. Por outro lado, durante a formação de professoras/es, elas/es são dotadas de capacidades de que necessitam para apoiar suas/seus colegas sob a intervenção de um apoio entre pares, como a facilitação, comunicação e outras capacidades.

Wisam mencionou um estudo de caso na Escola Al Khansa, na Direção de Belém. Moayad, o conselheiro escolar, é deficiente e se move em cadeira de rodas. Moayad não era capaz de se deslocar ao quintal dos fundos da escola, onde precisava realizar atividades com as crianças. A HI concebeu rampas que facilitaram a sua movimentação na escola e que ajudaram a realizar atividades e a brincar com as crianças.

### 7. Uma história de “Justiça e igualdade”

Aseel Irziqat é uma professora cega, da Tafouh / Hebron, a sul da Cisjordânia. Aseel formou-se na Universidade de Hebron com um Bacharelado em Artes Inglesas, em 2020.

Aseel concluiu um diplomado superior em qualificação educacional na Universidade Al Khuduri. Ela trabalhou como professora em uma escola privada para pessoas cegas. Aseel candidatou-se ao Exame de Colocação do ME em 2021, e foi aprovada. Também foi entrevistada, como pré-requisito para aceitar o trabalho, mas recebeu o *feedback* de que não se enquadrava no trabalho como professora. Foram-lhe feitas algumas perguntas que a fizeram sentir-se desconfortável, tais como “O que faria se uma criança lhe chamasse ‘a cega’”, à qual ela destacou que a criança deve ser orientada para aumentar a sua consciência no lidar e no tratamento com pessoas cegas.

Para Aseel, o bem-estar de professoras/es, em específico para aquelas/es com deficiências, parte da adaptação de políticas, do ambiente, de materiais, de sistemas, etc., assim como do cuidado, do apoio e da igualdade de oportunidades. Assim, há esforço para mudar a mentalidade e a cultura que considera as pessoas com deficiências incapazes. Tímida, ela salientou que as breves oportunidades que obteve não se destinavam a ajudá-la como cega, mas antes eram oferecidas como parte de um projeto e eram para o sucesso e a conclusão do projeto; por isso, não se preocupavam com soluções sustentáveis.

Aseel bateu em muitas portas, incluindo o ME, o Ministério do Trabalho, a Sindicato Palestino para as Pessoas com Deficiência, ONGs internacionais e locais e pessoas que pediam e solicitavam justiça e igualdade na garantia de vida e emprego, em busca de um caminho que lhe desse dignidade e independência, como qualquer pessoa normal. Aseel está disponível para diferentes tipos de trabalhos, tais como tradução, relações públicas, rececionista, além do ensino.

## **Recolha de histórias de sucesso de diferentes áreas e de diferentes atores**

Foram recolhidas três histórias de sucesso de 1 diretora de escola e 3 professoras. Os resultados foram relatados nas descrições da fase piloto.

**Compilação de resultados e desenvolvimento da primeira versão do relatório**

Os resultados foram compilados a partir dos instrumentos de recolha de dados mencionados e a primeira versão do relatório foi, então, desenvolvida e apresentada.

**Apresentação dos resultados aos atores envolvidos na consultoria em uma reunião final oficial**

Em coordenação com o Coordenador do Cluster de Educação, a consultora apresentou e discutiu a versão final com o ME e o Cluster na quarta-feira, 22 de junho de 2022. O feedback foi recolhido, compilado e incorporado na versão final.

**Redação do relatório final e submissão do material à INEE, traduzido para inglês**

O relatório final está redigido, a aguardar feedback.

**Participação em workshop virtual de lições aprendidas**

A consultora está disponível para participar em um workshop virtual de lições aprendidas, mediante pedido.