



NOTA DE ORIENTAÇÃO

para o Bem-Estar de Professores e
Professoras em Contextos de Emergência



Rede Interinstitucional
para a Educação em
Situações de Emergência

A Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência (INEE) é uma rede aberta e global de membros que trabalham conjuntamente em contextos humanitários e de desenvolvimento para assegurar a todas as pessoas o direito a uma educação de qualidade, segura e relevante. Para mais informações e para unir-se à INEE, visite inee.org.

Publicado por:

Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência (INEE)
A/C Comité Internacional de Resgate
122 East 42nd Street, 14th floor
New York, NY 10168
United States of America

INEE © 2022

Citação sugerida:

Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência (INEE). (2022) Nota de Orientação para o Bem-Estar de Professores e Professoras em Situações de Emergência. New York, NY. <https://inee.org/pt/recursos/nota-de-orientacao-para-o-bem-estar-de-professores-e-professoras-em-contextos-de>

Licença:

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



Imagem da capa:

Síria. 2021 © Takaful Al Sham (TAS)

Quaisquer comentários ou perguntas sobre esta Nota de Orientação poderão ser enviados para teacher-wellbeing@inee.org.

Bem-vinda/o

Em nenhum momento da história recente professoras/es foram tão centrais para a paz, a saúde e a prosperidade presente e futura. As manchetes midiáticas defendem o trabalho e a influência vitais de professoras/es, especialmente quando as escolas foram fechadas devido à pandemia de COVID-19 e as comunidades e as famílias se tornaram parceiros integrais no ensino e na aprendizagem.

Em nível mundial, estamos também a testemunhar um deslocamento sem precedentes de pessoas – de vários países, como Afeganistão, Mianmar, Síria, Sudão do Sul, Líbano, entre outros – como resultado de conflitos, desigualdades económicas, alterações climáticas e catástrofes associadas a esses fenómenos. Na linha da frente dessas crises, professoras/es ajudam crianças e adolescentes deslocados à força a encontrar um sentido de pertença, a recuperar-se de traumas e a desenvolver conhecimentos e competências necessárias para a construção da paz, a conservação ambiental, o mundo do trabalho e futuros saudáveis.

Contudo, professoras/es frequentemente provêm do mesmo ambiente e experienciam o mesmo conjunto de complexidades que as crianças e adolescentes a quem ensinam, com pouco ou nenhum apoio ao seu desenvolvimento, saúde mental e bem-estar. E quando esse apoio é prestado, frequentemente falha em abranger nuances socioculturais dos contextos de onde os professores/as provêm ou trabalham, bem como falham em pontos fortes ou estratégias existentes que as professoras/es partilham em níveis local e global. Além disso, as professoras/es são mal remuneradas e não são devidamente reconhecidas pelos papéis críticos que desempenham, o que agrava ainda mais os desafios que enfrentam. O trabalho de professoras/es em contextos de crise, embora vital e gratificante, pode se tornar, assim, insustentável e um risco para o bem-estar por si só.

Esta Nota Orientadora alinhada com os Requisitos Mínimos da INEE é uma oportunidade para colocar o bem-estar de professoras/es no centro da nossa resposta e nossos esforços de recuperação em contextos afetados por conflitos e crises. Não apenas porque o investimento em professoras/es é um investimento em crianças e adolescentes, mas porque, neste momento da história, essas/es profissionais merecem a nossa atenção inigualável para si próprias/os. Acreditamos que as recomendações aqui apresentadas estabelecem e definem uma referência para o bem-estar de professoras/es; um padrão de cuidado e reconhecimento que todos essas/es profissionais – independentemente do local onde vivem e trabalham – devem esperar do governo ou da arquitetura humanitária que as/os apoia. Além disso, elevar a importância do bem-estar de professoras/es enfatiza o papel crítico que desempenham no fortalecimento da coerência do desenvolvimento humanitário e na melhoria da resiliência dos sistemas educativos.

Para que professoras/es floresçam em sala de aula, precisam de condições, oportunidades, bem como apoio para prosperar fora da sala de aula também. Esperamos, portanto, que com esta Nota de Orientação e com o seu trabalho e coordenação contínuos, possamos dar grandes passos em direção ao nosso objetivo partilhado para e com as/os professoras/es, em conjunto.

Julia Finder Johna, Copresidente, Grupo Colaborativo sobre APS-ASE da INEE,

Chris Henderson e Amy Parker, Copresidentes, Grupo Colaborativo sobre Professoras e Professores em Contextos de Crise da INEE

Agradecimentos

A INEE agradece o apoio financeiro fornecido pelo fundo A Educação Não Pode Esperar para esta Nota de Orientação. Este documento foi escrito por Sophia D'Angelo (PhD), Raksha Sule, Samaya Mansour e Jwalin Patel (PhD). O conteúdo e a estrutura resultaram de reuniões, consultas e revisões com pessoas que trabalham com professores/as em contextos humanitários em diferentes domínios (educação, SMAPS, saúde, proteção) e locais.

Uma equipa da INEE, composta pelos copresidentes e representantes da INEE dos Grupos de Trabalho sobre Apoio Psicossocial e Aprendizagem Socioemocional (AP-ASE) e sobre Professoras e Professores em Contextos de Crise (TiCC, na sigla em inglês) – incluindo Rachel Smith, Charlotte Bergin, Chris Henderson, Julia Finder Johna e Amy Parker – coordenaram e coeditaram este documento. O Grupo de Referência da INEE sobre Bem-estar de Professoras/es ofereceu orientação técnica e supervisão. O quadro organizacional desta Nota de Orientação sobre o Bem-estar de Professores e Professoras segue os Requisitos Mínimos da INEE (2010).

Esta Nota de Orientação foi produzida em torno de três princípios de bem-estar de professoras/es que emergiram em seminários *online* realizados em agosto de 2021 com professoras/es, líderes escolares, membros de organizações não governamentais, decisores políticos, entidades doadoras e pesquisadoras/es em todo o mundo. Inicialmente, solicitamos exemplos, estudos de caso e recursos ligados ao bem-estar de professoras/es. Recebemos submissões de exemplos em destaque de entidades como Food for the Hungry, IRC, Programa de Educação Manahel (Síria), Conselho Norueguês para Refugiados, Plan Internacional (Tanzânia), Right to Play (Gana), Universidade Simón Bolívar e Universidade Católica de Andrés Bello (Venezuela) e War Child (Holanda).

Agradecemos ao Grupo de Referência sobre Bem-estar de Professoras/es da INEE por seu valioso contributo, com agradecimentos especiais a Carmen América Affigne, Zouheir Bitar, Hilal Döner, Lisa Walker e Wisam Zeidan. Dedicamos agradecimentos especiais aos membros do Grupo Colaborativo sobre AP-ASE, Caroline Keenan, Barbara Moser-Mercer e Clare Sadd, por sua revisão. Estamos também sinceramente gratos aos revisores por seus conhecimentos e encaminhamentos, especialmente Vania Alves (UNICEF), Danni Falk (Teachers College, Columbia University), David Frost (University of Cambridge), Stephanie Bengtsson (UNESCO), Ashley Nemiro (Grupo Colaborativo sobre SMAPS), Lauren Gerken (INEE), Bente Sandal-Aasen (INEE) e Louise Shah (Right to Play).

Revisão linguística e tradução por Translators Without Borders (CLEAR Global).

Design de 2D Studio.

Sumário

Bem-vinda/o	4
Agradecimentos	5
Lista de acrónimos	8
Introdução	12
Por que esta Nota de Orientação?	13
A quem se destina?	13
Como está organizada esta Nota de Orientação?	14
Como utilizar esta Nota de Orientação?	17
Princípios de bem-estar de professoras e professores em situações de emergência	18
Princípio 1. Promover o acesso de professoras/es a SMAPS	18
Princípio 2. Criar ambientes de trabalho favoráveis para professoras/es	21
Princípio 3. Melhorar a presença, a participação e a liderança de professoras/es	22
Promover o bem-estar de professoras/es por meio dos Requisitos Mínimos da INEE	24
Esboço dos Requisitos Mínimos e dos três princípios orientadores	24
1. Estratégias para apoiar o bem-estar de professoras/es no Domínio 1	29
Domínio 1: Requisitos Básicos	29
Requisitos 1 e 2: Participação Comunitária	29
Participação (D1R1)	29
Recursos (D1R2)	29
Requisito 3: Coordenação (D1R3)	35
Requisitos 4-7: Análise	38
Diagnóstico (D1R4)	38
Estratégias de Resposta (D1R5)	38
Monitorização (D1R6)	34
Avaliação (D1R7)	38

2. Estratégias para apoiar o bem-estar de professoras/es no Domínio 2	45
Domínio 2: Acesso e Ambiente de Aprendizagem	45
Requisito 1: Igualdade de acesso (D2R1)	45
Requisito 2: Proteção e bem-estar (D2R2)	49
Requisito 3: Instalações e serviços (D2R3)	53
3. Estratégias para apoiar o bem-estar de professoras/es no Domínio 3	56
Domínio 3: Ensino e Aprendizagem	56
Requisito 1: Currículos (D3R1)	56
Requisito 2: Formação, Desenvolvimento e Apoio Profissional (D3R2)	59
Requisito 3: Instruções e Processos de Aprendizagem (D3R3)	62
Requisito 4: Avaliação (D3R4)	65
4. Estratégias para apoiar o bem-estar de professoras/es no Domínio 4	68
Domínio 4: Professoras/es e outros Técnicos de Educação	68
Requisito 1: Recrutamento e Seleção (D4R1)	68
Requisito 2: Condições de Trabalho (D4R2)	72
Requisito 3: Apoio e Supervisão (D4R3)	75
5. Estratégias para apoiar o bem-estar de professoras/es no Domínio 5	79
Domínio 5: Política Educativa	79
Requisito 1: Formulação de Leis e Políticas (D5R1)	79
Requisito 2: Planeamento e Implementação (D5R2)	83
Bibliografia	86
Anexo I. Recursos-chave	88
Anexo II. Metodologia	90
Anexo III. Glossário	91

Lista de acrónimos

CASEL:	Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (Colaborativo para Aprendizagem Académica, Social e Emocional)
CoP:	Comunidade de Práticas
ECW:	Education Cannot Wait (A Educação Não Pode Esperar)
EeE:	Educação em Situações de Emergência
IASC:	Inter-Agency Standing Committee (Comité Permanente Interagências)
IIP-UNESCO:	Instituto Internacional de Planeamento da Educação – Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura
INEE:	Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência
OING:	Organização internacional não governamental
SM:	Saúde mental
SMAPS:	Saúde mental e apoio psicossocial
ONG:	Organização não governamental
AP:	Apoio psicossocial
AP-ASE:	Apoio psicossocial e aprendizagem socioemocional
ASE:	Aprendizagem socioemocional
TICC:	Teachers in Crisis Contexts (Professoras/es em contextos de crise)
FETP:	Ensino e Formação Técnico-Profissional
UNESCO-IBE:	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura – International Bureau of Education (Instituto Internacional de Planeamento Educacional)
UNICEF:	Fundo das Nações Unidas para a Infância
UNRWA:	Agência das Nações Unidas de Assistência aos Refugiados da Palestina no Próximo Oriente
USAID:	Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional
OMS:	Organização Mundial de Saúde

Lista de figuras

Figura 1	Nota de Orientação sobre o Bem-estar de Professores e Professoras – Quadro organizacional	15
Figura 2	Pirâmide de SMAPS para o bem-estar de professoras/es	19

Lista de tabelas

Tabela 1	Resumo dos Domínios e Requisitos Mínimos da INEE (2010)	25
-----------------	---	----

Lista de quadros

Quadro 1	Não causar danos	17
Quadro 2	Práticas holísticas de ensino	18
Quadro 3	Abordagem de estigmas	21
Quadro 4	A presença das/os professoras/es	23
Quadro 5	Delegação de tarefas	30

Lista de exemplos em destaque

Destaque 1	Trabalho com os pais para compreender as necessidades de estudantes vulneráveis, no Nepal	34
Destaque 2	Doação de recursos e bolsas de estudo através da Universidade de Simón Bolívar, na Venezuela	34
Destaque 3	Coordenação com curandeiros tradicionais e serviços de saúde primários para apoiar pessoas refugiadas, no Chade Oriental	38
Destaque 4	Utilização do Guia de Intervenção mhGAP (mhGAP-IG) para doenças mentais, neurológicas e perturbações ligadas ao uso de substâncias em contextos de saúde não especializados	43
Destaque 5	Monitorização das necessidades de professoras/es no apoio à aprendizagem a distância das crianças durante a pandemia de COVID-19	44
Destaque 6	Mapeamento geoespacial de conflitos armados e catástrofes naturais para igualdade de acesso às rotas escolares e às escolas	48
Destaque 7	T.A.Y.O. Naman! (Tulong, Alaga, Yakap at Oras para sa mga Tagapagtaguyod ng Edukasyon) Kumustahan, Filipinas	52
Destaque 8	Entrega de kits escolares a professoras/es e estudantes, na Venezuela	55
Destaque 9	Guia Curricular Africano de Saúde Mental Escolar, no Malawi e na Tanzânia	59
Destaque 10	Sammarth, Instituto Indiano de Gestão Ahmedabad e EmpowerEd, Together In Development & Education Foundation	62
Destaque 11	Professoras/es que se apoiam mutuamente através de tutoria no campo de refugiados de Kakuma, Quênia	64
Destaque 12	Adiamento de testes/provas ou adaptação de sistemas de avaliação em resposta à pandemia de COVID-19 na América Latina	67

Destaque 13	Declaração de Djibouti sobre a Educação de Refugiados do IGAD	72
Destaque 14	Programa de Educação Manahel, na Síria	75
Destaque 15	CORE para Professoras/es	77
Destaque 16	Acompanhamento de professoras/es e desenvolvimento de esforços de autocuidado, em La Vega, Caracas, na Venezuela	78
Destaque 17	A Educação Não Pode Esperar (ECW) assume uma posição firme sobre o Plano de Bem-estar de Professoras/es no Programa Plurianual de Resiliência (MYRP, na sigla em inglês)	83
Destaque 18	Plano de Ação da Declaração de Djibouti sobre a Educação de Refugiados	85

Introdução

“Professoras/es podem facilitar a vida de um estudante... mas também têm que se sentir bem o suficiente para vir para as aulas e inspirar positividade entre estudantes quando interagir com elas/es. Mesmo para fazer apenas com que os estudantes se sintam seguros... Se, como professor/a, você se sentir seguro e tiver alguém que o apoie e o capacite em suas competências, é claro que tudo isto também se refletirá nas/os estudantes na sala de aula.”

- Amena, Professora, Jordânia

A situação [pandemia de COVID-19] exigia que eu trabalhasse cada vez mais em casa e afetou minhas tarefas domésticas como esposa e mãe. Os meus relacionamentos sociais foram reduzidos ao mínimo, e isso fez-me sentir estressada, ansiosa, mental e fisicamente cansada na maior parte do tempo.

- Rokya, Professora, Palestina

As emergências humanitárias impedem milhões de crianças de irem à escola e ameaçam o bem-estar de estudantes e professoras/es. Frequentemente, apoiamos as professoras/es para melhorar o bem-estar e a aprendizagem das/os estudantes, mas raramente nos concentramos no bem-estar de professoras/es por si só. Muitas professoras/es em situações de emergência são extremamente resilientes, mas algumas/hs precisam de ajuda para apoiar o próprio bem-estar. Sem isto, podem sentir-se isoladas/os, zangadas/os, perdidas/os e estressadas/os, como a pandemia de COVID-19 deixou bem claro.

Esta Nota de Orientação oferece conselhos sobre como apoiar o bem-estar de professoras/es com relação aos cinco domínios dos Requisitos Mínimos da INEE (2010). Ela explica como:

- promover a saúde mental e o apoio psicossocial (**SMAPS**) para professoras/es;
- criar ambientes de trabalho mais favoráveis para professoras/es; e
- melhorar a presença, a agência e a liderança das/os professoras/es em situações de crise.

Esta Nota de Orientação também oferece recursos, ferramentas e exemplos dos Requisitos Mínimos colocados em prática.

Por que esta Nota de Orientação?

Esta Nota de Orientação expande os Requisitos Mínimos da INEE. Se você trabalha na educação em situações de emergência (EeE) e em outros sectores (como proteção, finanças ou ASH), pode utilizar estas recomendações para apoiar o bem-estar de professoras/es.

A Nota de Orientação para o Bem-Estar de Professores e Professoras as baseia-se no trabalho do Grupo Colaborativo sobre Apoio Psicossocial e Aprendizagem Socioemocional (AP-ASE), e do Grupo Colaborativo sobre Professoras e Professores em Contextos de Crise (TiCC, na sigla em inglês) da INEE. Essa reflexão inclui os [Requisitos Mínimos da INEE para a Educação: Preparação, Resposta e Reconstrução](#) (2010), a [Análise contextual: O Bem-estar de Professoras e Professores em Cenários afetados por situações Conflito, Crises e Escassez de Recursos](#) (Falk et al., 2019), e o [Mapeamento sobre o Bem-estar de Professores e Professoras e Relatório de Análise de Lacunas](#) (2021).¹ As/os consultoras/es e membros do Grupo de Referência sobre o Bem-estar de Professoras/es realizaram *workshops* em inglês e espanhol com membros da INEE em diferentes países para recolher suas contribuições. Os Grupos Colaborativos sobre AP-ASE e TiCC também recolheram estudos de caso em seu relatório, [Práticas promissoras em Gestão, Desenvolvimento Profissional e Bem-estar de Professores/as](#) (INEE, 2019), e continuam suas análises sobre o assunto através de um [mapa online interativo ao vivo](#). A INEE também criou uma [comunidade de prática \(CoP\)](#) para ajudar a partilhar o conhecimento sobre EeE, amplificar as vozes, desenvolver recursos, informar políticas, desenvolver capacidades, empreender promoção conjunta e identificar conteúdos que necessitam de disseminação mais ampla.²

As citações incluídas nesta Nota de Orientação são sempre citações diretas. Para fontes e leitura de apoio, consulte a bibliografia na página 86.

A quem se destina?

Estas diretrizes destinam-se às pessoas que trabalham nos sectores humanitário e do desenvolvimento. O bem-estar de professoras/es depende de muitas coisas, por isso é melhor incluir muitos sectores. Por exemplo, precisamos de trabalhar com o sector de saúde para oferecer SMAPS e com o sector de proteção para manter professoras/es (e estudantes) seguras na escola. Oferecemos aconselhamento aos **principais envolvidos em diferentes sectores** para que professoras/es possam ser apoiadas em todas as direções.

1 Para mais informações sobre estes recursos-chave, consulte o Apêndice I.

2 As CoP funcionam por meio do serviço de mensagens Slack. Contam com diferentes canais de comunicação baseados em temas ou interesses, inclusive um canal específico para professoras/es. Para se juntar a uma CoP, clique no [link](#) e registre-se: shorturl.at/chnBR.

Como está organizada esta Nota de Orientação?

A estrutura desta Nota de Orientação deriva dos Requisitos Mínimos da INEE (2010), que incluem 19 requisitos em cinco domínios (veja a Figura), utilizados em ambientes de conflito e crise. Os Requisitos Mínimos da INEE abrangem principalmente:

- salvaguarda e proteção
- educação e formação de professoras/es
- currículos e remuneração

Todos estes fatores afetam o bem-estar de professoras/es, mas como foram escritos antes deste tema se tornar uma alta prioridade, existem algumas lacunas nos Requisitos Mínimos de 2010. Aqui buscamos preencher essas lacunas e explicar como os 19 Requisitos Mínimos se relacionam com o bem-estar de educadoras/es e como se pode promovê-los.³

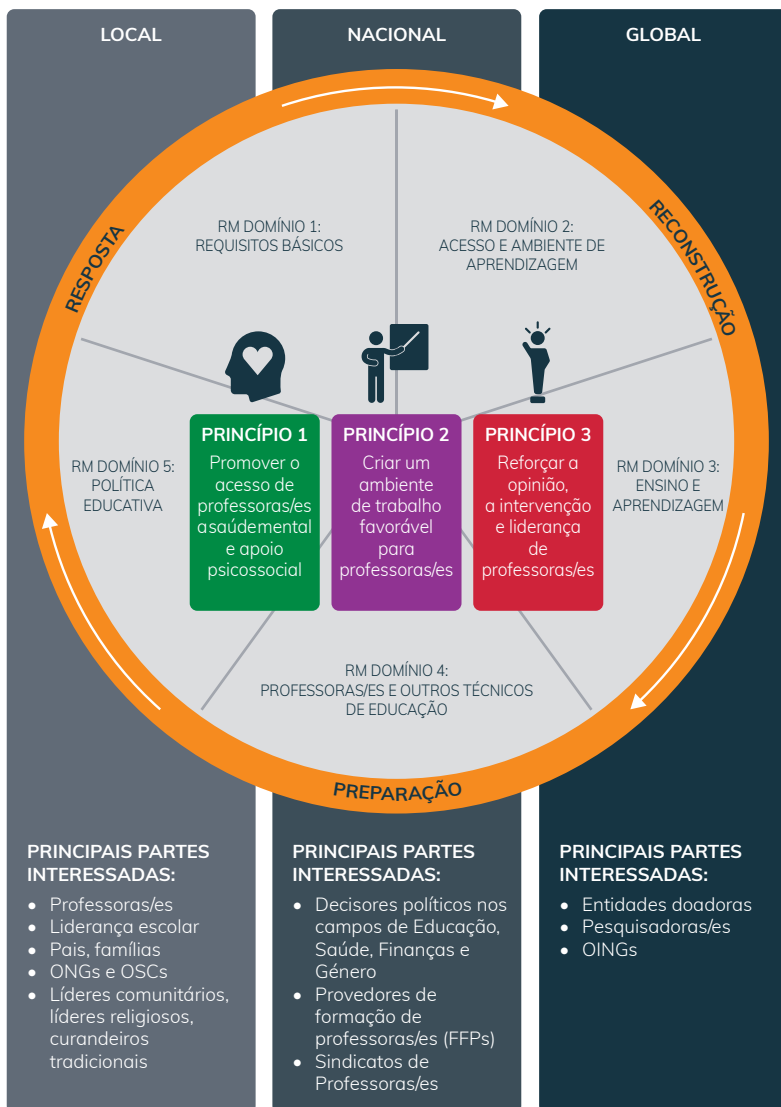
A Figura 1 mostra como esta Nota de Orientação está organizada. Explica como os Requisitos Mínimos, os três princípios do bem-estar de professoras/es (explicados a seguir) e o modelo socioecológico para o bem-estar de professoras/es interagem. Mostra também como o bem-estar de professoras/es depende do contexto e está ligado ao trabalho que as organizações humanitárias e de desenvolvimento realizam.⁴



³ Escrevemos a Nota de Orientação para o Bem-estar de Professores e Professoras por meio de um processo consultivo (veja o Apêndice II para a abordagem e o método). Enquanto trabalhávamos com esta Nota, os Requisitos Mínimos também estavam a ser atualizados.

⁴ Os Grupos Colaborativos da INEE sobre AP-ASE e TICC defendem abordagens orgânicas, orientadas localmente e baseadas na comunidade para apoiar professoras e professores. É por isso que a Nota de Orientação está organizada para promover o conhecimento local, concentrando-se em suas especificidades.

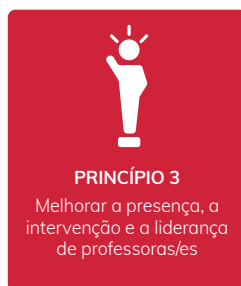
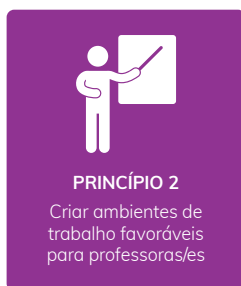
Figura 1. Nota de Orientação sobre Bem-estar de Professores e Professoras – Quadro organizacional



Baseamos os nossos conselhos nos três princípios do bem-estar de professoras/es:

1. Promover a saúde mental e o apoio psicossocial de professoras/es (SMAPS)
2. Criar ambientes de trabalho favoráveis para professoras/es
3. Reforçar a opinião, a intervenção e a liderança de professoras/es

Escolhemos estes princípios após consultar muitas pessoas, inclusive professoras/es. Professoras/es em situações de emergência são engenhosas e resilientes e, muitas vezes, podem apoiar o próprio bem-estar. O Princípio 3 é sobre a promoção do bem-estar de professoras/es utilizando os recursos que já possuem. Também se deve perguntar diretamente a professoras/es quais são as suas necessidades e tentar compreender como se sentem em relação ao seu trabalho e como este as/os afeta.



Os três princípios estão inter-relacionados. Por exemplo, professoras/es precisam de ambientes de trabalho seguros e protegidos (**Princípio 2**) para apoiar sua saúde mental e seu bem-estar (**Princípio 1**). Professoras/es devem decidir (**Princípio 3**) as melhores formas de apoio. O oposto também é verdade: as/os professoras/es só podem assumir a liderança (**Princípio 3**) se forem pagas de forma justa por seu trabalho (**Princípio 2**), e devem estar bem para contribuir (**Princípio 1**).⁵

Discutimos cada Requisito Mínimo e Princípio por meio de evidências, ações, ferramentas e exemplos:

1. **Evidência:** Por que este Requisito Mínimo é importante e por que às vezes é difícil cumpri-lo?
2. **Ação:** O que funciona?
3. **Ferramentas:** Recursos, bases de dados e plataformas para ajudá-la/o a encontrar mais ideias e ferramentas.
4. **Exemplos:** Tentamos encontrar recursos e destacar exemplos para cada Requisito, mas existem algumas lacunas. Você pode nos enviar um e-mail com as suas sugestões teacher-wellbeing@inee.org.

⁵ Os três princípios estão interligados e são interdependentes, mas a Nota de Orientação dá conselhos e sugere ações em situações em que eles podem fazer maior diferença ou em situações-problema nas quais é mais provável de surgir.

Como utilizar esta Nota de Orientação

Partimos do trabalho da INEE sobre o bem-estar de professoras/es para escrever esta Nota de Orientação. Há mais recursos no Anexo I e você pode encontrá-los facilmente clicando nos *links* desta Nota de Orientação. Além disso, também:

- Utilizamos acrônimos para os Requisitos Mínimos. Por exemplo, D3R1 significa “Domínio 3 Requisito 1” (Currículos). Clique nos *links* para lê-los.
- Explicamos as ideias e palavras-chave (em **destaque**) no **Glossário**. Clique nos *links* para ler as explicações.

É necessário adaptar as recomendações desta Nota de Orientação às circunstâncias específicas das/os professoras/es. À semelhança de outras Notas de Orientação da INEE, “as estratégias mencionadas visam provocar a reflexão e não indicar medidas prescritivas; será necessária a adaptação a cada contexto único” (INEE, 2013, p. 9). Pergunte a si mesmo:

1. **Quem são as/os professoras/es nesta emergência?** A que comunidade/s pertencem? Que bens têm? Do que precisam? Que fatores de risco enfrentam? Fazem parte de grupos vulneráveis (estatuto de pessoas deslocadas/refugiadas, gênero, etnia, religião ou potenciais incapacidades)?
2. **Que tipo de emergência é esta?** Conflitos armados são diferentes de desastres ambientais ou emergências de saúde.
3. **Que fase de emergência é esta?** As necessidades de bem-estar de professoras/es são diferentes nas fases de preparação, resposta e reconstrução.
4. **Que recursos existem?** Pode ser necessário fazer uma lista de recursos locais, nacionais e internacionais, bem como de recursos humanos, materiais e financeiros.
5. **Que riscos devem ser considerados?** A coisa mais importante é “não causar dano” (explicamos isto no Quadro 1).

Quadro 1. Não causar danos

“Não causar danos” significa que as abordagens, os processos e as intervenções não deverão, nunca, prejudicar professoras/es ou fornecedores ou piorar o efeito da emergência. Você pode encontrar estratégias para reduzir o risco de danos no SMAPS: Comité Permanente Inter-Agências (IASC) Diretrizes sobre SMAPS em Contextos de Emergência (2007, p. 10); e no Manual Esfera (2018, p. 61-62).

Princípios de bem-estar de professoras e professores em situações de emergência

“O que eu gostaria que o resto do mundo soubesse é que nós, professoras/es, trabalhamos em condições muitas vezes difíceis. Uma vez que o contexto da região do Sahel é o terrorismo, é importante saber que as/os professoras/es estão, muitas vezes, a trabalhar em contexto de segurança que não é, de forma alguma, favorável, mas também, ao mesmo tempo, todos devem saber que estão a fazer um esforço louvável para transmitir conhecimento às/aos estudantes que estão sob a sua responsabilidade.”

- Ouoba Leopold, Professor, Burkina Faso

PRINCÍPIO 1. Promover o acesso de professoras/es a SMAPS



Saúde mental e apoio psicossocial (SMAPS) é “qualquer tipo de apoio local ou externo que visa proteger ou promover o bem-estar psicossocial e/ou prevenir ou tratar transtornos mentais” (IASC, 2007, p. 1). Em ambientes de EeE, SMAPS inclui tudo o que promove e protege a saúde mental e o bem-estar psicossocial de professoras/es e as práticas de holísticas de ensino (ver Quadro 2).

Professoras/es com problemas de saúde mental e desafios psicossociais precisam de serviços de SMAPS que se ajustem às suas circunstâncias e que as/os ajudem a compreender-se a si mesmas/os. Quando podem cuidar melhor de si mesmas/os, podem criar ambientes de aprendizagem positivos, gerir o estresse e evitar o esgotamento.

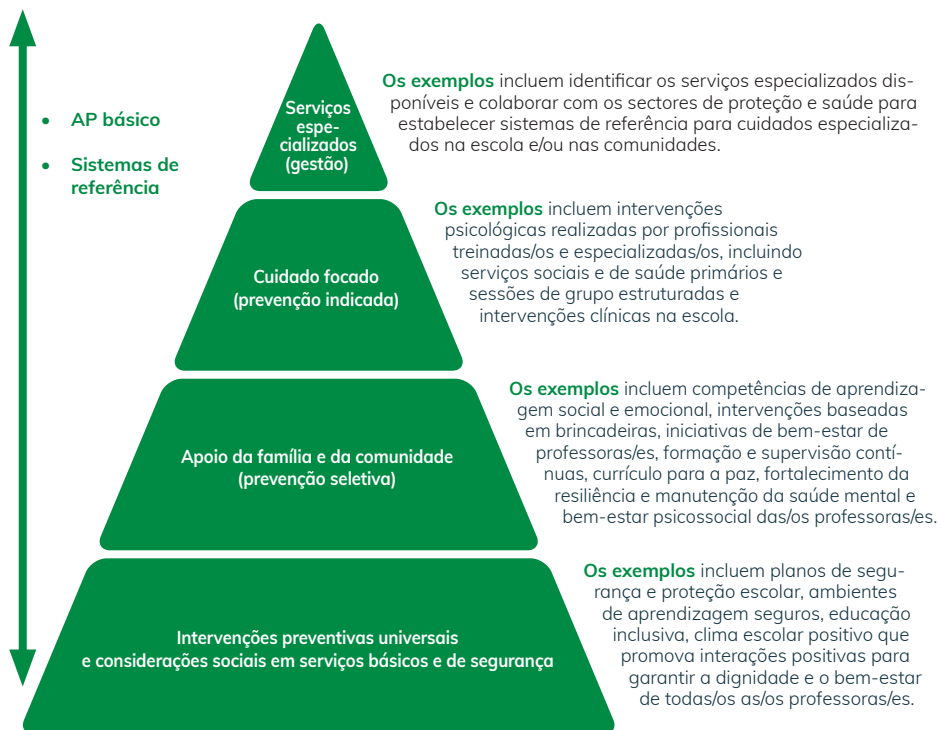
Quadro 2. Práticas holísticas de ensino

“Práticas holísticas de ensino” significam que as/os professoras/es podem fazer uso de todo o seu ser (intelecto, emoções, imaginação e corpo) para ensinar de forma mais eficaz e abrangente (adaptado de UNESCO-IBE, 2021). Para isto, as/os professoras/es precisam aprender e apoiar as próprias competências psicossociais e de saúde mental. É possível apoiar essas/es profissionais da seguintes maneiras:

- organizando sessões de informação sobre saúde mental e bem-estar psicossocial
- organizando sessões de formação de competências sociais e emocionais
- defendendo que as competências sociais e emocionais façam parte dos currículos nacionais (D3R1), da pedagogia (D3R3), dos sistemas de avaliação (D3R4) e das políticas de educação e formação de professoras/es (D3R2).

A Pirâmide de Intervenção do IASC (2007) pode ajudá-la/o a entender como apoiar as necessidades das/os professoras/es (Figura 2). Há quatro níveis de apoio. Idealmente, quanto mais alto se chegar na pirâmide, menos professoras/es precisarão de apoio. Descrevemos, a seguir, os quatro níveis, com exemplos de intervenções e atividades.⁶

Figura 2. Pirâmide de SMAPS para o bem-estar de professoras/es



⁶ Algumas atividades podem acontecer em mais do que um nível, dependendo de quão técnico (ou clínico) é o apoio e de quem o oferece (portanto, um líder comunitário ensina exercícios de *mindfulness* ao nível de comunidade e apoio familiar, mas um psicólogo oferece terapia cognitiva baseada em *mindfulness* ao nível de apoio especializado).

Adaptado de: IASC (2007), ECW (2021) e SMAPS Pacote de Requisitos Mínimos (2021)

- **Intervenções preventivas universais e considerações sociais em serviços básicos e de segurança:** Defender condições e padrões mínimos de saúde, segurança e dignidade para professoras/es (para exemplos, ver [D2R1](#), [D4R3](#)).⁷
- **Apoio da família e da comunidade (prevenção seletiva):** Fortalecer e utilizar as competências e os recursos das famílias e das comunidades para cuidar da recuperação, da resiliência e do bem-estar mental e psicossocial de professoras/es (para exemplos, ver [D1R1](#), [D2R2](#)).
- **Cuidado focado (prevenção indicada):** Fortalecer os mecanismos de defesa e as capacidades de autoajuda de professoras/es (ver [D2R2](#)). Profissionais treinados e supervisionados, mas não especializados (como agentes comunitários de saúde) podem fornecer implementação de projetos e programas. Isso deve também responder às necessidades de professoras/es vulneráveis, como aquelas/es com deficiência ou sobreviventes de violência sexual e de gênero.
- **Serviços especializados (gestão):** Identificar as estruturas especializadas de apoio à saúde mental existentes e colaborar com o setor de saúde para estabelecer mecanismos de referência na escola/comunidade (por exemplo, enfermeiros psiquiátricos, psicólogos, psiquiatras) (para exemplos, ver [D2R2](#)).

Há mais duas questões a serem consideradas em todos os níveis (também indicadas na Figura 2):

- **Apoio psicossocial básico:** Trata-se de “uma resposta básica, humana e de apoio ao sofrimento e um ponto de entrada para mais apoio e encaminhamento” (SMAPS MSP, 2021). Inclui o uso de competências básicas de ajuda para entender as necessidades e preocupações das/os professoras/es; ouvir e confortá-las/os e ajudá-las/os a sentirem-se calmas/os; ligar as/os professoras/es à informação e a formas de apoio e protegê-las/os de danos adicionais. Abordagens como [Primeiros Socorros Psicológicos](#) (IFRC, 2018) podem ser usadas aqui.
- **Sistemas de referência:** Trata-se de estabelecer sistemas de referência para necessidades em todos os níveis, trabalhando com outros setores (como saúde, proteção, gênero e religião).

⁷ Neste nível, geralmente não se oferecem diretamente serviços básicos e segurança, mas pressiona-se para que sejam discutidos em todos os setores (UNICEF, 2018). Portanto, no princípio 1, encontrará conselhos sobre como insistir neste ponto. Os princípios 2 e 3 debatem como conceber e executar.

Quadro 3. Abordagem de estigmas

Em algumas culturas existe um estigma sobre a saúde mental e o bem-estar psicossocial, portanto, professoras/es podem ter receio de pedir ajuda. Pode ajudá-las/os, é possível:

- utilizar uma linguagem com a qual se sintam confortáveis e que seja adaptada à cultura local (ver [D1R3](#))
- integrar serviços [SMAPS](#) a sistemas e setores que não estão associados a estigma (por exemplo, mecanismos de apoio comunitários/escolares existentes)
- trabalhar com curandeiras/os tradicionais de modo a combinar práticas de cura tradicionais com as práticas clínicas
- falar com a comunidade para perceber e transformar preconceitos e preocupações acerca de saúde mental e bem-estar psicossocial
- trabalhar para normalizar [SMAPS](#)
- considerar de que forma o estigma é diferente para homens e mulheres. Em algumas culturas, professores podem não pedir ajuda porque acreditam que homens não devem expressar sentimentos ou pedir ajuda. Para acabar com o estigma, é necessário compreender sua origem

É importante, ainda, treinar todas/os as/os voluntárias/os ou funcionárias/os que recolhem dados relacionados a SMAPS ou que participam em atividades de SMAPS na compreensão de questões éticas e de segurança e em competências básicas de apoio psicossocial (ver [D1R3](#) para recursos de [Pacote de Serviço Mínimo SMAPS](#)).

PRINCÍPIO 2. Criar ambientes de trabalho favoráveis para professoras/es



As/Os professoras/es experienciam autoeficácia e satisfação com o trabalho quando podem realizar o trabalho bem e com confiança.

Para este projeto, foram aplicados questionários a mais de mil professoras/es em contextos de emergência. Os pontos que assinalaram como mais estressantes foram: baixos salários, recursos educativos limitados e comportamento estudantil difícil.

Disseram-nos que o **desenvolvimento profissional de professores (DPP)** e as redes sociais profissionais são importantes para o seu bem-estar. Sem um bom **DPP**, as/os professoras/es sofrem mais de estresse e é menos provável que usem os recursos e apoio para resolver problemas no trabalho. A formação de professoras/es baseada em hierarquia, que não é relevante ou que é uma sobrecarga, também afeta negativamente o bem-estar dessas/es profissionais.

O Princípio 2 foca-se no ambiente de trabalho de professoras/es e inclui o material (D3R3) e os recursos humanos de que necessitam para ensinar.⁸ As/os professoras/es podem sentir-se bem e ensinar bem quando têm:

- escolas seguras e transporte seguro na e para a escola, principalmente para mulheres
- códigos de conduta (D4R2) e mecanismos claros de denúncia de violência sexual e violência baseada no género (VSBG)
- ASH, nutrição e serviços de saúde e medicina (incluindo produtos de higiene menstrual para professoras e apoio para professoras/es com incapacidades ou com problemas crónicos de saúde, por exemplo)
- serviços especializados de saúde mental
- equipamento necessário para ensino, incluindo **manuals e livros escolares e materiais adicionais**, equipamento de laboratório para ciências ou equipamentos para os institutos de Formação e Ensino Técnico-Profissional (FETP)
- apoio e desenvolvimento profissional (D4R2) relevante para professoras/es

O Princípio 2 também está relacionado com ensinar professoras/es a aproveitarem ao máximo seu ambiente. O “ambiente de trabalho” também inclui políticas, estruturas e outras pessoas:

- ao nível da escola, inclui as relações entre professoras/es e estudantes (D3R3), as relações com outras/os professoras/es, com a liderança da escola e com o apoio/supervisão do ensino (D5R3)
- ao nível das políticas, inclui os currículos (D3R1) e enquadramentos de referência da avaliação (D3R4), as políticas de gestão de professoras/es, a certificação e o direito ao trabalho (D5R1), bem como a educação e formação de professoras/es e as compensações (D4R2)

PRINCÍPIO 3. Melhorar a presença, a participação e a liderança de professoras/es



O Princípio 3 considera três áreas-chave: a opinião das/os professoras/es, a participação e a liderança. Esses aspetos encorajam a pensar políticas e programas para professoras/es de uma forma que se vai construindo a partir da própria força desses atores e que os vê como profissionais competentes, capazes de cuidar de si próprias/os e de trabalhar de modo independente. A Análise Contextual descreve o que a participação de professoras/es significa em relação à autoeficácia. Quando professoras/es desenvolvem competências e confiança, aprendem que sua intervenção afeta a mudança. Isto é importante nas escolas, nas comunidades e ao nível das políticas, “campos nos quais a participação na tomada de decisões, o emprego formal e a remuneração são alavancas potenciais para apoiar a autoeficácia e o bem-estar de professoras/es” (Falk et al., 2019, p. 13).

⁸ Os ambientes de trabalho das/os professoras/es moldam suas necessidades e oportunidades de SMAPS e as suas oportunidades. O Princípio 2 explora conselhos para criar um ambiente de trabalho facilitador para professoras/es, mas tudo o que está relacionado com SMAPS pode ser encontrado no Princípio 1.

O Princípio 3 tem a ver com a importância de professoras/es partilharem suas ideias sobre as políticas e os programas que os afetam, porque:

- as/os professoras/es são os peritos no ensino, na aprendizagem e no próprio bem-estar
- as/os professoras/es conhecem seus estudantes melhor que ninguém
- as/os professoras/es sentem-me mais empenhadas/os em relação às políticas quando planeiam e tomam decisões sobre elas
- o contributo de professoras/es para as decisões é importante
- a liderança de professoras/es melhora o próprio bem-estar e fortalece os sistemas educativos

É possível melhorar o direito de professoras/es à opinião de modo formal e informal, utilizando avaliações rápidas de necessidades (particularmente na fase de resposta imediata), grupos-alvo e consultas públicas, ou mesmo envolvendo professoras/es na criação e na programação de políticas (ver Quadro 4). Investigação participativa, tal como: investigação de ação ou investigação baseada em design, permite às/aos professoras/es refletirem e melhorarem a forma de ensino.⁹

Quadro 4. A presença das/os professoras/es

O reforço da presença de professoras/es não deve ser apenas simbólico.

A participação deve ser opcional, para não causar dano ou ser prejudicial às/aos professoras/es. Também é importante colocar em prática mecanismos de salvaguarda para ajudar aquelas/es que se sentem perturbados por memórias difíceis que emergem durante o processo.

Equidade também é importante.

É necessários assegurar-se de que as/os professoras/es vulneráveis têm acesso justo (especialmente mulheres, professoras/es deslocadas/os e refugiadas/os, professoras/es de minorias étnicas ou professoras/es com incapacidades). Pode ser necessário oferecer mais serviços (cuidados infantis ou transporte gratuito e seguro) para que possam participar.

A intervenção das/os professoras/es envolve essas/es profissionais desenvolvendo um sentido de propósito, estabelecendo objetivos e tendo **autonomia profissional**. Quando elas/es têm autonomia profissional, têm autoridade para tomar decisões acerca de seu trabalho. Isto inclui autonomia curricular e pedagógica, bem como acesso aos recursos e à formação de que necessitam para desenvolver suas competências na adaptação ou na diferenciação do currículo (D3R1), no modo como ensinam (D3R3) e nos instrumentos de avaliação (D3R4). A autonomia profissional também pode melhorar a satisfação profissional de professoras/es, o que reforça o seu bem-estar (Falk et al., 2019).

⁹ Definimos e exploramos estas abordagens ao longo da Nota de Orientação.

As/os professoras/es também podem desenvolver competências de **liderança informal** para fortalecer sua intervenção. A **liderança formal** pode incluir o trabalho como treinadores, mentores ou líderes em associações de pais e professoras/es ou em conselhos de direção escolar. A **liderança informal** inclui liderar mudanças e projetos. Neste caso, é possível mostrar o trabalho das/os professoras/es (D2R2) ou ajudá-las/os a conceber ou liderar projetos escolares e comunitários que ofereçam respostas às suas necessidades de ensino (D1R1).¹⁰ Todas as oportunidades de liderança devem ser voluntárias e remuneradas.

Promover o bem-estar de professoras/es por meio dos Requisitos Mínimos da INEE

“Nunca esquecerei o dia 10 de agosto de 2016, quando estava a voltar para casa com o meu uniforme da graduação e com o meu diploma [de professora] na mão. Podia ver nos meus vizinhos sentimentos misturados de choque e surpresa... Foi um sentimento gratificante de realização, depois de anos de descrença e luta.”

- Lidia Napaua, Professora, Moçambique

Esboço dos Requisitos Mínimos e dos três princípios orientadores

Este esboço dos Requisitos Mínimos mostra como eles estão relacionados com os três princípios desta Nota de Orientação. O esquema oferece uma visão geral do que se pode encontrar na Nota de Orientação e também no índice de conteúdos (é possível clicar nos números das páginas para ir diretamente às secções que quiser ler).

¹⁰ Existem poucas pesquisas sobre liderança de professoras/es em contextos de emergência.

Tabela 1. Resumo dos Domínios e Requisitos Mínimos da INEE (2010)

<p>DOMÍNIO 1. REQUISITOS BÁSICOS</p> <p>D1R1. Participação Comunitária: Participação D1R2. Participação Comunitária: Recursos D1R3. Coordenação D1R4. Análise: Diagnóstico D1R5. Análise: Estratégias de Resposta D1R6. Análise: Monitorização D1R7. Análise: Avaliação</p>	<p>DOMÍNIO 3. ENSINO E APRENDIZAGEM</p> <p>D3R1. Currículos D3R2. Formação, Desenvolvimento e Apoio Profissional D3R3. Instrução e Processo de Aprendizagem D3R4. Avaliação</p>
<p>DOMÍNIO 2. ACESSO E AMBIENTE DE APRENDIZAGEM</p> <p>D2R1. Igualdade de acesso D2R2. Protecção e bem-estar D2R3. Instalações e Serviços</p>	<p>DOMÍNIO 4. PROFESSORAS/ES E OUTROS TÉCNICOS DE EDUCAÇÃO</p> <p>D4R1. Recrutamento e Seleção D4R2. Condições de Trabalho D4R3. Apoio e Supervisão</p>
	<p>DOMÍNIO 5. POLÍTICA EDUCATIVA</p> <p>D5R1. Formulação de Leis e Políticas (lei nacional e subnacional) D5R2. Planeamento e Implementação (ligações entre nacional/subnacional e global e/ou regional)</p>

Domínios e Requisitos Mínimos (RM) da INEE (2010)	Acesso a SMAPS: processos, abordagens e intervenções que promovem e protegem o bem-estar de professoras/es e práticas holísticas de ensino	Ambiente de trabalho facilitador: oferta de recursos, instalações, estruturas e políticas que apoiam as/os professoras/es	Presença e intervenção: garantir às/aos professoras/es oportunidades para participarem nos processos que as/os afetam, para terem autonomia profissional e para liderarem
Domínio 1. Requisitos básicos 1. Comunidade a. Participação [D1R1] b. Recursos [D1R2] 2. Coordenação [D1R3] 3. Análise a. Diagnóstico [D1R4] b. Estratégias de Resposta [D1R5] c. Monitorização [D1R6] d. Avaliação [D1R7]	1. Fortalecer a participação comunitária e apoiar a saúde mental e o bem-estar psicológico de professoras/es, com recursos da comunidade 2. Ajudar diferentes setores e intervenientes a trabalhar juntos para apoiar a saúde mental e o bem-estar psicossocial de professoras/es 3. Avaliar a saúde mental das/os professoras/es e as necessidades de bem-estar psicossocial, responder a essas necessidades e avaliar se a resposta funciona	1. Facultar recursos às/aos professoras/es em comunidades que as/os apoiem, tanto em tarefas de ensino como de não ensino 2. Apoiar o ensino e a aprendizagem de forma coordenada 3. Entender e responder às necessidades de professoras/es e avaliar se as respostas funcionam	1. Dar às/aos professoras/es as competências e os conhecimentos de que necessitam para trabalhar com comunidades e usar recursos locais 2. Tratar as/os professoras/es como parceiras/os de estratégias de coordenação e esforços com diferentes partes interessadas 3. Envolver professoras/es na criação de ferramentas para determinar, monitorizar e avaliar as respostas que as/os afetam
Domínio 2. Acesso e Ambientes de Aprendizagem 1. Igualdade de acesso [D2R1] 2. Protecção e bem-estar [D2R2] 3. Instalações e Serviços [D2R3]	1. Ter a certeza de que as/os professoras/es têm igualdade de acesso a serviços SMAPS de qualidade e que esteja claro como podem acessar esses serviços 2. Tornar as atividades de SMAPS parte das iniciativas de protecção e bem-estar, em locais de aprendizagem 3. Trabalhar com outros setores para manter escolas e rotas escolares seguras e apoiar a saúde mental de professoras/es e o seu bem-estar psicossocial	1. Dar a professoras/es acesso igual à educação e à formação, especialmente a professoras/es deslocadas/os e refugiadas/os (e às suas famílias) 2. Fornecer segurança, nutrição e saúde física no trabalho 3. Dar a professoras/es os recursos e as estruturas físicas básicas de que necessitam para ensinar	1. Incluir o parecer de professoras/es na conceção e na criação dos espaços de aprendizagem 2. Envolver professoras/es na conceção de projetos de protecção e bem-estar 3. Envolver professoras/es na conceção de instalações seguras e na criação de serviços escolares

<p>Domínio 3. Ensino e aprendizagem</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Currículos [D3R1] 2. Formação, Desenvolvimento e Apoio Profissional [D3R2] 3. Instrução e Processo de Aprendizagem [D3R3] 4. Avaliação [D3R4] 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tornar os tópicos de <u>SMAPS</u> (incluindo ASE) parte dos currículos das/os estudantes e garantir que o preconceito e a discriminação são debatidos 2. Adicionar tópicos de <u>SMAPS</u> (incluindo ASE) aos currículos de educação das/os professoras/es e formá-las/os regularmente sobre esses tópicos. Discutir preconceitos e discriminação 3. Usar apoio entre pares, espaços comunitários e considerar delegação de tarefas para trabalho não docente 4. Considerar a possibilidade de acrescentar saúde mental, psicossocial e competências sociais e emocionais às avaliações 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Criar currículos que respeitem a cultura local e trate meninos e meninas de forma igual. Incluir tópicos relevantes de resposta a emergências 2. Fornecer educação de professoras/es que responda às necessidades de recursos e currículos do contexto 3. Garantir ferramentas e competências necessárias às/aos professoras/es para pedagogias adaptativas e responsivas 4. Ter certeza de que as/os líderes e ambientes das escolas dão apoio e criam procedimentos de formação, treinamento e inspeção construtivos e justos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Criar currículos com as/os professoras/es. Encorajar <u>autonomia profissional</u> para inovação curricular 2. Envolver professoras/es na educação e formação docente e no DPP 3. Ajudar professoras/es a melhorar, incluindo <u>investigação de ação</u>: encorajar a inovação pedagógica 4. Criar sistemas de avaliação com as/os professoras/es. Apoiar a <u>autonomia profissional</u> de professoras/es quando fazem acomodações razoáveis ou adaptações a ferramentas de exame
<p>Domínio 4. Professoras/es e outros Técnicos de Educação</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recrutamento e Seleção [D4R1] 2. Condições de Trabalho [D4R2] 3. Apoio e Supervisão [D4R3] 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Criar processos de recrutamento e seleção que reconhecem que as/os professoras/es têm necessidades <u>SMAPS</u> de forma não discriminatória e sensível a crises 2. Incluir acesso a serviços de <u>SMAPS</u> nos contratos de professoras/es e pacotes de remuneração. Esclarecer professoras/es sobre como podem apresentar queixas formais. Criar sistemas que responsabilizem todo o pessoal do setor educacional 3. Recrutar e treinar pessoas que possam fornecer serviços de <u>SMAPS</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Combinar a seleção e o recrutamento com as qualificações e interesses das/os professoras/es 2. Combinar contratos, códigos de conduta, pacotes de remuneração e escalas-padrão de salário com as qualificações das/os professoras/es 3. Apoiar e supervisionar o ensino e a aprendizagem 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Criar processos de recrutamento e de avaliação transparentes que tratem as/os professoras/es como profissionais autônomos e competentes 2. Consultar professoras/es sobre os contratos e sua remuneração 3. Consultar professoras/es sobre estruturas de apoio docente, incluindo mecanismos de avaliação; oferecer às/aos professoras/es posições de liderança formal ou informal para se ajudarem uns aos outros (esquemas de mentoria)

Domínio 5. Política Educativa

1. Formulação de Leis e Políticas (nacional/subnacional/local) [D5R1]
2. Planeamento e Implementação (conexões entre global e nacional/subnacional/local) [D5R2]

1. Criar políticas compreensivas e equitativas que apoiem a saúde mental e o bem-estar psicossocial de professoras/es
2. Fortalecer enquadramentos, investigação e financiamento globais para apoiar SMAPS para professoras/es

1. Usar políticas compreensivas que apoiem as/os professoras/es no local de trabalho
2. Fortalecer enquadramentos, investigação e financiamento globais para apoiar professoras/es no local de trabalho

1. Fazer parcerias com professoras/es para trabalhar nas políticas educativas
2. Adicionar oportunidades para a ação de professoras/es, autonomia e liderança nos quadros e enquadramentos internacionais (D5R2)

1. Estratégias para apoiar o bem-estar de professoras/es no Domínio 1

“Nós recebemos um salário muito baixo... Sem o apoio generoso da comunidade, particularmente pais, as refeições diárias simples não são garantidas... O apoio dos pais, professoras/es-chefe e estudantes são o mais crucial do dia a dia de um/a professor/a.”

- Ja Aung, Professora, Mianmar

Domínio 1: Requisitos Básicos

Requisitos 1 e 2: Participação Comunitária

Participação (D1R1)

Os membros da comunidade participam activamente, de forma transparente não discriminatória, na análise, planificação, design, implementação, monitorização e avaliação das respostas educativas.

Recursos (D1R2)

Os recursos da comunidade local são identificados, mobilizados e utilizados para implementação de oportunidades de aprendizagem adequadas à faixa etária do público-alvo.

O que é a participação da comunidade na EeE e como ela pode promover o bem-estar de professoras/es?

Participação comunitária envolve convidar a comunidade¹¹ a utilizar os seus pontos fortes, suas competências, seus recursos e suas informações para apoiar locais de aprendizagem e profissionais do setor educacional a ajudar o sistema educativo a atingir as suas metas e objetivos.

Para ajudar professoras/es, as comunidades podem:

- Organizar comités comunitários de educação (CCE), associações de professoras/es e encarregadas/os de educação, ou mesmo comités de gestão escolar
- Assumir trabalho não docente (delegação de tarefas, ver Quadro 5)
- Apoiar atividades que promovem o bem-estar de professoras/es
- Sensibilizar as comunidades sobre a importância da sua contribuição para o bem-estar das/os professoras/es
- Defender as necessidades das/os professoras/es perante órgãos de decisão (incluindo autoridades locais, nacionais e internacionais)

Recursos comunitários, incluindo recursos humanos, intelectuais, linguísticos, financeiros e materiais, também podem apoiar o bem-estar de professoras/es ao melhorar a segurança, o acesso e a qualidade dos serviços.

Quadro 5. Delegação de tarefas

A delegação de tarefas é “um processo em que certas responsabilidades das/os professoras/es podem ser passadas a outros membros da comunidade (ou da escola), reduzindo, assim, a probabilidade de estresse relacionado com o trabalho ou esgotamento” (INEE, 2021, p. 32). A delegação de tarefas pode incluir:

- verificar a assiduidade
- fazer anotações
- distribuir materiais
- preparar recursos
- ensinar membros da comunidade a usar a Pirâmide de Intervenção do IASC para SMAPS nas escolas e nas comunidades escolares

Quais são os obstáculos à participação nos esforços de bem-estar de professoras/es?

- Falta de comités de educação comunitária, relações de poder desiguais ou falta de confiança nas comunidades (ou, então, de forma geral). As/os professoras/es têm de trabalhar mais para encontrar apoio em outras instâncias.

¹¹ A Participação comunitária inclui pais ou tutores, crianças e jovens, organizações da sociedade civil, ONGs locais, bem como organizações religiosas, sindicatos de professores e líderes tradicionais. Significa lutar para que homens e mulheres sejam representados igualmente e para uma representação justa das minorias de género e outros grupos marginalizados, incluindo pessoas com deficiências ou minorias étnicas, raciais e linguísticas.

- A comunidade não está muito disposta a apoiar o bem-estar de professoras/es. As pessoas podem não entender por que isto é importante ou podem não confiar nas/os professoras/es. As/os professores/es podem não confiar na comunidade para ajudá-las/os ou apoiá-las/os.
- Não há recursos suficientes. Se as contribuições das partes interessadas e de professoras/es não são reconhecidas, não há um sentido de propriedade local, então as ações de colaboração não são sustentáveis.

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

Promover o acesso de professoras/es a SMAPS



- Lembrar as comunidades da importância das/os professoras/es e de que elas/es têm direito a saúde mental e bem-estar psicossocial
- Liderar atividades de literacia da saúde mental (como *workshops* de sensibilização e campanhas de promoção) para comunidades e órgãos de decisão. Ensinar a importância de **SMAPS** para professoras/es e ajudar a reduzir o preconceito. Promover o cuidado e a proteção das/os professoras/es
- Encontrar e fortalecer iniciativas e estruturas criadas pela comunidade (por exemplo, grupos de apoio) que possam apoiar a saúde mental e o bem-estar psicossocial de professoras/es. Focar nos grupos vulneráveis, incluindo sobreviventes de violência de género e/ou sexual, professoras/es deslocadas/os e professoras/es com incapacidades
- Manter uma lista dos serviços locais de SMAPS disponíveis na comunidade e partilhar esta lista com as/os professoras/es. É importante manter esses registos sempre atualizados
- Ensinar e encorajar as famílias e as comunidades a apoiarem a saúde mental e o bem-estar psicossocial das/os professoras/es (utilizando o apoio psicossocial básico e os programas de grupo; para exemplo, veja [D2R2](#))
- Solicitar informação às/aos professoras/es e às/aos líderes escolares sobre áreas seguras onde as comunidades se possam conectar, e ajudar a reconstruir e a restaurar estas áreas (por exemplo, parques, centros comunitários e espaços onde as mulheres se possam reunir)
- Trabalhar com curandeiros e líderes religiosos para promover eventos comunitários e restabelecer comemorações, rituais ou eventos culturais. Incluir orações e espiritualidade nos serviços de apoio
- Promover campanhas para que os recursos de SMAPS sejam considerados prioritários nas agendas humanitárias e para o desenvolvimento, para conseguir obter mais financiamento



- Criar e reforçar os CCEs, os sindicatos de professores e outras organizações que reforçam as suas opiniões e melhoram a colaboração e a confiança
- Ajudar e recrutar outras pessoas para prestar ajuda, para que as/os professoras/es possam **delegar tarefas** e reduzir sua carga de trabalho
- Solicitar aos membros da comunidade para ajudarem, como assistentes de sala de aula ou como pontos focais na escola. Eles podem ajudar a lidar com questões como o assédio/presseguição ou com os abusos na escola e no caminho para a escola
- Usar os recursos locais nas escolas, incluindo os kits de primeiros socorros, equipamento de proteção pessoal (EPI), ou estoque disponível para lavagem/higiene
- Usar os sistemas de gestão da educação para acompanhar os recursos, especialmente nas áreas remotas
- Apoiar os relacionamentos positivos e promover as negociações para a gestão de conflitos (mesmo entre as comunidades hostis e pessoas refugiadas ou minorias étnicas). É possível implementar esse apoio criando códigos de conduta que contribuem para que as escolas sejam locais de aprendizagem seguros
- Partilhar a informação sobre emergências e recursos com as escolas e as comunidades
- Assegurar que a informação esteja disponível na língua local ou indígena e que se encontra acessível a professoras/es com incapacidade (se necessário, usar interpretes de linguagem gestual, histórias sociais e guias visuais)
- Apoiar para que os governos, os responsáveis políticos e outros atores satisfaçam as necessidades das/os professoras/es



- Garantir que todas/os as/os professoras/es possam aderir aos comitês de gestão escolar ou possam trabalhar com as associações de pais, caso queiram
- Ajudar as/os professoras/es a construírem uma relação com as famílias e com a comunidade
- Ajudar as/os professoras/es a refletir sobre as escolas e as necessidades específicas das suas comunidades e desenvolver projetos ou planos para discutir essas questões. No âmbito da escola ou da comunidade, use [a pesquisa-ação e atividades de desenvolvimento lideradas por professoras/es](#)
- Encorajar as/os professoras/es a desenvolverem e partilharem recursos. Assegurar que elas/es representam identidades diferentes, para que não haja reforço das dinâmicas de poder e dos estereótipos existentes (por exemplo, ter homens em posição de liderança e mulheres em papéis secundários)
- Preparar as/os professoras/es para acederem e adaptarem os recursos locais ou internacionais, como os recursos educacionais abertos (REA) *online*
- Preparar as/os professoras/es para se auto-organizarem e defenderem os seus direitos

Recursos de apoio para a participação

- [IASC Guia de apoio para a SMAPS em Situações de Emergência \(2007\)](#):
 - Ficha de Ação 5.1: Facilitar as Condições para a Mobilização da Comunidade, Propriedade e Controlo das Respostas de Emergência em Todos os Sectores (p. 93-99)
 - Ficha de Ação 5.2: Facilitar a Autoajuda Comunitária e o Apoio Social (p. 100-105)
 - Ficha de Ação 5.3: Facilitar as Condições para Práticas Adequadas Comunitárias Culturais, Espirituais e Práticas Curativas Religiosas. (p. 106-109)
 - Ficha de Ação 6.4: Aprender e, quando adequado, colaborar com os sistemas de cura locais, indígenas e tradicionais (p. 136-141).
- [SMAPS Pacote Mínimo de Serviços \(2021\)](#): 3.4 Apoiar as atividades de SMAPS lideradas pela comunidade.
- Rede CDAC (2021). [Abordagem da Comunicação nas Comunidades](#): agir com/para as comunidades em cenários de emergência e crise

Destaque 1 (iniciativa): Trabalho com os pais para compreender as necessidades de estudantes vulneráveis, no Nepal

Para apoiar as/os professoras/es, as comunidades e os pais ajudam estudantes vulneráveis, no Nepal.

A Caritas organizou um curso de um mês para dar formação às mães das crianças com deficiências (mentais, auditivas, visuais e físicas), nos campos de refugiados do Butão. O objetivo foi melhorar o bem-estar psicossocial das mães e desenvolver suas competências em primeiros socorros, gestão de estresse e planeamento familiar. As mães e as pessoas com deficiência formaram grupos de autoapoio (com cerca de 10 a 15 adultos) em cada campo e reuniam-se semanalmente para se apoiarem. Também discutiram as necessidades das pessoas com deficiências nos campos de refugiados. A lista de necessidades que elaboraram ajudou a Caritas a compreender como apoiar estas crianças eficazmente.

Fonte: “Women’s Commission, 2008” citado em INEE, 2018, p. 29

Destaque 2 (iniciativa): Doação de recursos e bolsas de estudo através da Universidade Simón Bolívar, na Venezuela

AlumnUSB é uma plataforma para os estudantes formados pela Universidade Simón Bolívar (USB) se relacionarem e apoiarem a sua universidade. O AlumnUSB doou equipamentos, ferramentas TIC, bens eletrónicos e peças sobresselentes para ajudar a administração da universidade, os serviços e as/os professoras/es. Ofereceu, ainda, uma bolsa de estudo para estudantes com renda baixa e elevado desempenho académico e atribuiu condecorações a professoras/es. Foram usados donativos de estudantes já graduados e dos amigos da universidade para enviarem às/aos professoras/es condecorados, com valores entre 50 a 100 dólares americanos por mês, durante um ano. Um dos professores da USB (condecorado), afirmou: “Esta condecoração é uma assistência de emergência, que salvou as/os professoras/es da USB da fome extrema.”

Fonte: Exemplo em destaque, pesquisa - Professor, Universidade Simón Bolívar

Requisito 3: Coordenação (D1R3)

Os mecanismos de coordenação para a educação estão a funcionar e apoiam as partes interessadas de forma a assegurar o acesso e a continuidade de uma educação de qualidade.

O que é a coordenação da EeE e como ela pode apoiar o bem-estar de professoras/es?

Se quiser apoiar a educação de qualidade, justa e inclusiva em situações de emergência e reforçar a coerência entre a ação humanitária e o desenvolvimento, é necessário estabelecer uma coordenação com as diferentes organizações de modo a usar os recursos eficazmente. Os grupos de coordenação, como clusters de educação, os grupos de trabalho para a educação em situações de emergência e os grupos locais para a educação podem trabalhar em conjunto para que mais crianças possam receber uma educação melhor.

Quais são os obstáculos à coordenação para o bem-estar de professoras/es?

- Professoras/es sem acesso direto aos grupos de coordenação, deste modo, suas vozes não são ouvidas
- Os grupos de coordenação têm prioridades concorrentes (como “trabalho de bombeiro” à medida que as emergências vão e vêm, acesso à aprendizagem e desenvolvimento profissional)
- Falta de coordenação entre clusters ou de coordenação dos grupos de trabalho (por exemplo, entre o cluster de educação e o cluster de saúde e proteção)
- Falta de abordagens harmonizadas nas políticas de gestão de professoras/es, **educação e formação de professoras/es, enquadramento de qualificação de professoras/es** ou de requisitos de remuneração
- Pouco apoio para que as/os professoras/es com educação não formal tenham acesso aos programas de certificação (veja [D4R2](#)), o que enfraquece a coerência entre a ação humanitária e o desenvolvimento
- Os trabalhadores dos setores humanitários e para o desenvolvimento têm orçamentos, fontes de financiamento, riscos e cronologias concorrentes, o que dificulta fazer a ligação entre a ajuda humanitária e o desenvolvimento

Promover o acesso de professoras/es a SMAPS



- Encorajar as pessoas que trabalham no sector da educação a se juntarem a reuniões do grupo técnico de trabalho de SMAPS
- Desenvolver e atualizar os percursos com recomendações conjuntas para que professoras/es tenham acesso aos serviços de SMAPS e a outros apoios (como, por exemplo, proteção, saúde, meios de subsistência, nutrição e apoio religioso)
- Trabalhar com líderes religiosos, curandeiras/os e outras/os líderes comunitários para uma coordenação de esforços
- Adicionar as atividades de SMAPS a outros sistemas, sempre que possível (por exemplo, apoio comunitário, sistemas escolares formais/não formais, serviços gerais de saúde, serviços sociais). Estes sistemas chegam a mais pessoas e, frequentemente, são mais sustentáveis e menos estigmatizados

Criar um ambiente de trabalho favorável



- Apoiar o trabalho conjunto de professoras/es para promover melhores políticas e salários para essas/es profissionais (veja D5R2)
- Trabalhar com grupos de trabalho ou clusters do sector da educação, ministérios e institutos de formação de professoras/es para harmonizar a formação docente e o DPP (desenvolvimento profissional de professores) (por exemplo, com quadros de competências partilhadas, abordagens de formação, modelos de certificação e acreditação), assim como para garantir políticas de gestão de professoras/es (abordagens concordantes em relação à remuneração e à compensação)
- Encorajar professoras/es a trabalharem em conjunto e a criarem grupos ou clusters escolares regionais e redes profissionais centradas no bem-estar
- Criar mecanismos (como, por exemplo, fóruns, grupos de trabalho ou de comunidades de prática) para que os atores da ajuda humanitária e do desenvolvimento possam trabalhar em conjunto para apoiar as/os professoras/es. Isto cria soluções a curto e a longo prazo para a ajuda humanitária e para o desenvolvimento



- Associar-se a professoras/es para trabalhar na coordenação de estratégias entre diferentes atores e as partes interessadas
- Envolver professoras/es nos grupos de coordenação da educação e nos comités, como decisoras/es. Assegurar que as/os professoras/es mais marginalizados e isolados têm acesso (como, por exemplo, professores com acesso limitado à internet)
- Concentrar-se na participação e nas necessidades de professoras/es para pautar estratégias de coordenação e respostas nos planos educativos, particularmente para as/os docentes mais marginalizados ou mais isolados

Recursos de apoio para a coordenação

- UNICEF, ACNUR, FNUAP e OMS (2021). MHPSS Minimus Service Package (SMAPS Pacote Mínimo de Serviços)
- Kit de Ferramentas do Cluster/Grupo de Educação Global: <https://www.education-cluster.net/Toolkit> para identificar formas de melhorar apoiar as populações afetadas (ou seja, professoras/es)
- INEE (2016). Quadro de Referência de Competências no âmbito do Pack de formação para professores e professoras em contextos de crise
- IASC Guia de apoio para a SMAPS em Situações de Emergência (2007):
 - Ficha de Ação 1.1: Estabelecer coordenação intersetorial de SMAPS (p. 33-37)
 - Ficha de Ação 6.4: Aprender e, quando adequado, colaborar com os sistemas de cura locais, indígenas e tradicionais (p. 136-141)

Exemplos destacados

Destaque 3 (iniciativa): Coordenação com curandeiros tradicionais e serviços primários de saúde para apoiar pessoas refugiadas, no Chade Oriental

Muitas/os professoras/es podem preferir cuidados de saúde mental e psicossocial de curandeiros tradicionais e líderes religiosos, por isso é importante trabalhar com eles de forma eficaz.

Entre 2005 e 2006, uma ONG internacional que proporcionava cuidados de saúde mental em campos de refugiados, no Chade Oriental, trabalhou com curandeiros tradicionais da população do Darfur. O pessoal da ONG encontrou-se com os curandeiros para que estes pudessem avaliar a ONG. Depois, os curandeiros partilharam seu conhecimento e maneira de trabalhar com o pessoal da ONG. Eles:

- Explicaram as suas dificuldades em trabalhar sem livros de oração e ervas
- Descreveram como classificavam e ajudavam pessoas com problemas emocionais ou doença mental
- Explicaram que a maior parte dos refugiados queria cuidados de saúde tradicionais associados a abordagens "ocidentais"

A ONG e os curandeiros tradicionais partilharam conhecimento e competências. Encontraram-se regularmente durante seis meses para discutir estresse emocional, trauma e reações pós-traumáticas, perturbações mentais graves, problemas de aprendizagem, epilepsia e outros tópicos (por exemplo, mutilação genital feminina, mutilações em geral, jejum, nutrição e aleitamento).

Fonte: [IASC, 2007, p. 141](#)

Requisitos 4-7: Análise

Diagnóstico (D1R4)

As avaliações de educação em contexto de emergência são conduzidas, atempadamente, de forma holística, transparente e participativa.

Estratégias de Resposta (D1R5)

As estratégias de resposta à educação e, contexto de emergência incluem uma descrição clara do contexto, das dificuldades que comprometem o direito à educação e das estratégias para superar as referidas dificuldades.

Monitorização (D1R6)

Monitorização regular das actividades de resposta educativa e da evolução das necessidades educativas das populações afectadas.

Avaliação (D1R7)

Uma avaliação sistemática e imparcial melhora as actividades de resposta educativa e aumenta a responsabilidade.

O que é a análise no contexto da EeE e como ela promove o bem-estar de professoras/es?

As estratégias de resposta devem ser baseadas em evidências e dados dos processos de levantamento de necessidades, monitorização e avaliação. Em situações de emergência, só é possível ajudar professoras/es se perceber quais as necessidades delas/es e encontrar maneira de satisfazer essas necessidades, apesar dos desafios.

A avaliação do bem-estar das/os professoras/es pode concentrar-se na situação (como análise de conflito ou análise de risco) ou ter como alvo um desafio específico. Dados do levantamento de necessidades podem indicar informações sobre percepções locais, capacidades, recursos, vulnerabilidades, lacunas e oportunidades para promover o bem-estar das/os docentes. Também podem mostrar a maneira mais viável de buscar recursos para iniciativas de bem-estar de professoras/es. Para monitorizar esse bem-estar, é necessário verificar regularmente se os projetos vão ao encontro das necessidades e de que modo isso ocorre, especialmente em ambientes onde ocorrem mudanças rápidas. Da mesma forma, as avaliações desse bem-estar podem fornecer dados credíveis e transparentes, além de melhorar a responsabilização e ajudar a traçar planos para o futuro. As/Os professoras/es que enfrentam marginalização adicional (com base no género, incapacidade ou etnia) podem comunicar de que modo as intervenções e políticas as/os ajudam.

Quais são as barreiras à avaliação de necessidades de esforços para garantir esse bem-estar?

- As/Os professoras/es e as suas necessidades não são incluídos nas análises, portanto, não é possível saber qual a melhor forma de apoiá-las/os e não se pode incluir atividades focadas nas/os docentes nas estratégias de resposta
- A análise não é inclusiva, transparente e participativa, logo, o medo de estigma e discriminação impede professoras/es de participarem, e em comunidades de difícil acesso ou em casos de professoras/es deslocadas/os que estão em trânsito, elas/es não são incluídos
- Não existe financiamento suficiente. Se os doadores têm prioridades concorrentes e não percebem quão importantes professoras/es e o seu bem-estar são, podem não produzir dados e estratégias suficientes para apoiar tanto suas necessidades como também o bem-estar
- As/Os professoras/es não participam nos processos de levantamento de dados, elaboração da resposta, monitorização e avaliação, portanto têm menos agência

Promover o acesso de professoras/es a SMAPS



- Recolher dados desagregados das necessidades de SMAPS dessas/es profissionais, das necessidades e dos recursos de modo geral, para uma avaliação de necessidades, e considerar SMAPS quando se planejar, elaborar e analisar avaliações multiagregadas/sectoriais (tais como proteção e saúde, por exemplo)
- Adaptar avaliações padronizadas de SMAPS e ferramentas de monitorização, avaliação, responsabilização e aprendizagem (MEAL, na sigla em inglês) ao contexto sociocultural (incluir expressões e idiomas locais, por exemplo)
- Recolher e analisar informação sobre:
 - necessidades de SMAPS percebidas e mecanismos de sobrevivência
 - fatores de risco e de proteção
 - grupos vulneráveis
 - o significado do bem-estar em diferentes culturas
 - termos usados para discutir saúde mental e bem-estar
 - maneiras como as pessoas buscam ajuda
 - barreiras ao recebimento de cuidados
 - atividades de SMAPS lideradas pela comunidade
 - de qual tipo de suporte as comunidades necessitam
- Criar estratégias de resposta de SMAPS com os setores de proteção e saúde, líderes religiosos tradicionais e curandeiros tradicionais e outros membros da comunidade (ver D1R2 sobre Coordenação) e discutir estigma, discriminação e violência sexual e violência baseada no género (VSBG)
- Escolher indicadores e ferramentas de medida alinhados com os objetivos de SMAPS e partilhar os dados com as partes interessadas, incluindo os setores de proteção e saúde e, especialmente, professoras/es
- Respeitar a confidencialidade e anonimato durante a recolha e a análise de dados. Isto pode reduzir o medo de estigma e discriminação e encorajar as/os professoras/es a participar. Conversas informais com professoras/es podem ajudar a recolha de dados sobre informação sensível
- Partilhar boas práticas e lições aprendidas sobre SMAPS em contextos de emergência para melhorar a promoção, bem como a implementação de programas e políticas
- Fazer campanha para que todas as formas de SMAPS sigam os padrões internacionais de direitos humanos



- Desenvolver ou recuperar sistemas nacionais de informação de destino educacional (EMIS, na sigla em inglês) de dados sobre professoras/es. Deve incluir informação sobre a localização do profissional, salário, formação e qualificações também rastrear características importantes como género, localização, estatuto de refugiado, etnicidade e incapacidade
- Utilizar análise qualitativa e quantitativa para perceber as necessidades dessas/es profissionais em relação a:
 - recrutamento
 - colocação profissional
 - salário e remuneração
 - educação e formação durante diferentes fases de emergências
 - segurança e riscos de segurança nas escolas e áreas comunitárias e de diversão, especialmente para grupos vulneráveis (com base em género, isolamento, estatuto de refugiado)
 - dados sobre o fornecimento de água e instalações ASH que são específicas de género (ver [D2R2](#), [D2R3](#))
 - passos para comprar e receber livros e outros mantimentos, especialmente em escolas remotas ou de difícil acesso, ou em comunidades afetadas por conflitos ou desastres
 - dados sobre como as/os professoras/es respondem ao suporte (satisfação, participação) e aos resultados (conhecimento, competências)
- O nível de bem-estar de professoras/es deve estar em um patamar superior. Harmonizar o recrutamento, a colocação profissional, o salário e a formação com as políticas nacionais/locais, e entre as/os próprias/os docentes
- Dar formação às/aos professoras/es em resposta a situações de emergência (ver [D3R1](#)) e incluir estratégias de resposta a situações de emergência nos códigos de conduta das/os docentes, de forma a que tenham conhecimento do que fazer em situações de emergência (ver [D4R2](#))
- Treinar as autoridades nacionais e locais e líderes das escolas para recolherem, gerirem, interpretarem, usarem e partilharem informação
- Encorajar ou ajudar a monitorizar as/os professoras/es de modo informal. Controlos da parte de líderes escolares podem ajudar a criar um **ambiente de trabalho facilitador** (ver [D4R3](#)) e encorajar as/os professoras/es a terem auto-controles regulares, de forma a se autorregularem melhor
- Ajudá-las/os a monitorizarem os resultados da aprendizagem das/os estudantes através de práticas de avaliação melhoradas e utilizando dados da aprendizagem das/os estudantes ([D3R4](#))
- Utilizar os resultados da avaliação para criar sistemas de responsabilização para a **educação e formação de professores**, para dividir recursos de ensino e aprendizagem, para criar escolas e ambientes de aprendizagem seguros, e para políticas de gestão de docentes
- Refletir sobre as lições aprendidas e as boas práticas na formação e na educação de docentes em contextos de emergência e partilhar largamente essas informações para a implementação de programas e políticas no futuro



- Focar-se no bem-estar e nas estratégias de resposta
- Pedir às/aos professoras/es para ajudarem a elaborar e colocar em prática estratégias de resposta, de forma a darem resposta às necessidades locais
- Criar um registo de liderança e tomada de decisão de professoras/es
- Partilhar as lições aprendidas e as boas práticas que condicionem a aumentar a atuação das/os docentes em contextos de emergência
- Considerar o modo como percebem o ambiente, ao analisar os próprios dados para considerar características de linguagem e aspetos socioculturais, além de utilizar abordagens localizadas ou de saberes locais (indígenas) para a recolha de dados (na medida do possível)
- Trabalhar com as/os professoras/es para desenvolver, executar, avaliar, partilhar a avaliação e os dados e abordagens de monitorização, avaliação, responsabilização e aprendizagem (MEAL, na sigla em inglês). Instruir, ajudá-las/os e lembrar-lhes de que têm muitas responsabilidades
- Partilhar os dados e os resultados com as/os professoras/es e explicar o que significam. Conseguir professores para ajudar a analisar os dados e criar estratégias de resposta que se baseiam em evidências e no contexto local. Ajudá-las/os a usar os resultados

Recursos de apoio para análise

- IASC (2007). Guidelines on Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings (Guia sobre SMAPS em Contextos de Emergência)
 - Ficha de Ação 2.1: Realizar avaliações de questões de saúde mental e psicossocial (p. 38-45)
 - Ficha de Ação 2.2: Iniciar os sistemas participativos para monitorização e avaliação (p. 46-49)
 - Ficha de Ação 3.1: Aplicar o quadro dos Direitos Humanos através do Apoio Psicossocial e Saúde Mental (p. 50-55)
 - Ficha de Ação 3.2: Identificar, monitorizar, prevenir e responder às deficiências e ameaças à proteção através da proteção social (p. 56-63)
- Mental Health and Psychosocial Support Minimum Services Package (SMAPS – Pacote Mínimo de Serviços (2021): 1.2. Avaliar as necessidades do SMAPS e os recursos para orientar o planeamento
- IASC. (2021). Quadro de Avaliação e Monitorização Similares para Apoio Psicossocial e Saúde Mental nos Contextos de Emergência: Com meios de verificação (Versão 2.0)

- USAID (2020). Common Monitoring and Evaluation Framework for Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings: With means of verification (Version 2.0) (Orientação para os Parceiros de Implementação no Setor da Educação: Monitorização, Avaliação e Aprendizagem (MEL, na sigla em inglês) durante a Pandemia de Covid-19)
- UNDP (2009). Handbook on Monitoring and Evaluating for Development Results (Manual sobre Monitorização e Avaliação para Resultados do Desenvolvimento)

Destaque 4 (ferramenta): Utilização do Guia de Intervenção mhGAP (mhGAP-IG) para doenças mentais, neurológicas e perturbações ligadas ao uso de substâncias nos contextos de saúde não especializados

As pessoas que não são especialistas em cuidados de saúde mental, incluindo médicas/os, enfermeiras/os, trabalhadores da saúde, gestoras/es e responsáveis pelo planeamento de saúde, podem usar o Guia mhGAP-IG Version 2.0 para ajudar a enfrentar doenças mentais, neurológicas e perturbações ligadas ao uso de substâncias.

Encorajamos todas/os a adaptar o mhGAP-IG ao seu contexto sociocultural, incluindo o uso de termos locais para se comunicar melhor. Na página 154 do mhGAP-IG, você encontrará considerações sobre a adaptação.

No tópico “Prática e cuidado essenciais”, estão descritas as diretrizes e boas práticas clínicas de como prestadoras/es de cuidados devem tratar as pessoas. No “Gráfico principal” também é possível encontrar informações acerca dos sintomas comuns das doenças que precisam ser tratadas urgentemente. O gráfico destaca que as doenças mais graves devem ser controladas primeiro. Depois disso, a ferramenta é dividida em módulos. Cada doença prioritária é abordada em um dos sete módulos (depressão, psicose, epilepsia, demência, perturbações causadas por uso de substâncias e automutilação/suicídio). Também há um módulo sobre “Outras queixas significativas de saúde mental”. Cada módulo possui três secções:

- avaliação (perguntas de avaliação e sintomas comuns)
- gestão (como gerir a doença, tratamentos)
- seguimento (como continuar a relação clínica e instruções para a gestão do seguimento)

Fonte: Organização Mundial de Saúde (2016)

Destaque 5 (iniciativa): Monitorização das necessidades de professoras/es no apoio à aprendizagem a distância das crianças durante a pandemia de COVID-19

Durante a pandemia de COVID-19, o Serviço de Educação do Gana usou a rádio e a televisão para o ensino de modo que as crianças pudessem continuar a aprender. Também tiveram em consideração o bem-estar das/os professoras/es durante as aulas via rádio e televisão. Algumas/ns professoras/es que foram formadas em aprendizagem lúdica pela Right to Play também usaram plataformas face a face e WhatsApp para ensinar.

Numa pesquisa *online*, o Serviço de Educação do Gana e a Right to Play perguntaram às/aos professoras/es:

- como a pandemia de COVID-19 afetou o bem-estar delas/es
- o quão preparadas/os estão para continuar a usar a abordagem de aprendizagem lúdica durante a pandemia de COVID-19
- como se sentem com relação ao apoio a crianças pequenas
- como se sentem no que concerne a darem aos pais informação fidedigna sobre a pandemia de COVID-19 e sobre como permanecerem saudáveis
- como se sentem no que diz respeito a ensinar leitura, escrita e aritmética

Esta pesquisa foi concebida para ser um recurso para professoras/es e prestadoras/es de serviço mesmo depois do fim da pandemia de COVID-19.

Fonte: Destaques de exemplo de pesquisa – Kwabena Gao – Right to Play Gana



© UNICEF, ECU, 2020. Carrera

2. Estratégias para apoiar o bem-estar de professoras/es no Domínio 2

“Trabalhar como professora em Palabek é um desafio, sem dúvida alguma. Por causa do grande número de pessoas refugiadas, há muitas crianças por turma. Precisamos de livros e recursos de ensino. Precisamos de acomodação para professoras/es como eu, que vêm de longe.”

- Alice Abdul, Professora, Uganda

Domínio 2: Acesso e Ambiente de Aprendizagem

Todos os indivíduos têm acesso a oportunidades educativas relevantes e de qualidade.

Requisito 1: Igualdade de acesso (D2R1)

O que é a igualdade de acesso na EeE e como isto pode promover o bem-estar das/os professoras/es?

Igualdade de acesso significa que todas/os as/os professoras/es podem ter formação e educação não discriminatória e inclusiva antes e enquanto trabalham (D3R2). Os serviços de educação e formação devem ser flexíveis e adaptáveis às necessidades e aos desafios locais, incluindo currículos docentes responsivos ao género e a aspetos culturais (D3R1). As/Os professoras/es devem ser capazes de participar de workshops e formação para ajudar no seu bem-estar psicossocial, desenvolver competências emo-

cionais e sociais e aperfeiçoar suas capacidades. Elas/es também devem ter acesso aos serviços de saúde física e mental nas escolas e ser encaminhadas/os para os serviços especializados, se precisarem dessa assistência. O ambiente físico em que vivem e trabalham também precisa ser acessível e seguro (D2R2, D2R3).

Quais são os obstáculos aos esforços de acesso equitativo para garantir o bem-estar de professoras/es?

- Políticas discriminatórias que excluem as/os professoras/es dos grupos minoritários, entre os quais estão as pessoas refugiadas, as minorias religiosas e étnicas, mulheres e professoras/es com deficiências
- As/Os professoras/es devem ter certificados de nacionalidade e profissionais para trabalhar
- As escolas são usadas como abrigos ou bases militares durante as situações de emergência
- Existem obstáculos físicos ou mecanismos de proteção para lidar com os riscos no caminho para se chegar às escolas
- Não existem políticas de deslocação e recolocação favoráveis para filhas e filhos de professoras/es

Recomendações sobre a igualdade de acesso aos esforços para garantir o bem-estar de professoras/es

Promover o acesso de professoras/es a SMAPS



- Garantir que as/os professoras/aes tenham igualdade de acesso a programas de SMAPS de qualidade (como transporte seguro e acessível, acolhimento de crianças, comunicação e instalações acessíveis para as minorias linguísticas ou étnicas ou professoras/es com deficiências)
- Manter as/os professoras/es seguras/os quando fizerem parte de programas de SMAPS. Manter a confidencialidade da informação pessoal e lidar com estigma e discriminação
- Solicitar aos atores de segurança e proteção que criem protocolos de segurança apropriados e infraestruturas para manter professoras/es seguros, principalmente aquelas/es com deficiências e vulnerabilidades
- Criar vias de referência para que as/os professoras/es possam ter acesso a programas de SMAPS e explicá-las às/aos professoras/es

Criar um ambiente de trabalho favorável



- Rever as políticas de resposta às situações de emergência para que as escolas não sejam usadas como abrigos ou bases militares. Encontrar locais alternativos
- Remover os obstáculos físicos dos trajetos até a escola e oferecer transporte seguro às/aos professoras/es e a suas famílias
- Incluir apoio para as famílias, principalmente crianças, nas políticas de deslocação e recolocação de professoras/es (por exemplo, ajuda a inscrever as/os estudantes nas escolas novas e oferta de serviços de assistência infantil para as/os professoras/es)
- Garantir que as políticas de recrutamento, educação e formação de professoras/es sejam inclusivas e não discriminatórias e que se concentrem nas necessidades diversas (mulheres, professoras/es com deficiências)
- Criar procedimentos para reconhecer os certificados de professoras/es refugiadas/os ou deslocadas/os (ver [D4R1](#), [D4R2](#), [D5R2](#))
- Supervisionar e formar as/os professoras/es, principalmente quando a aprendizagem é interrompida, como ocorreu durante a pandemia de COVID-19. Formá-los para ensinarem a distância usando ferramentas digitais e não digitais (ver [D3R1](#))

Melhorar a presença, a participação e a liderança de professoras/es



- Ajudar as/os professoras/es a comunicar problemas de acesso de forma segura e confidencial
- Dar oportunidades e competências às/aos professoras/es para que elas/es tornem as escolas mais acessíveis para todas as pessoas na comunidade
- Incentivar a flexibilidade curricular ([D3R1](#)) e pedagógica ([D3R3](#)) para que as/os professoras/es possam dar a todas/os as/os estudantes educação de qualidade que satisfaça suas necessidades
- Dar às/aos profissionais oportunidades justas para promoções e reconhecimento informais e formais, sobretudo para aquelas/es que são, muitas vezes, excluídas/os, como pode ocorrer com mulheres, minorias étnicas, professoras/es deslocadas/os e professoras/es com deficiências
- Envolver regularmente as/os professoras/es, especialmente mulheres, professoras/es com deficiências e professoras/es de outros grupos vulneráveis na escolha da localização e concepção de infraestrutura escolar

Recursos de apoio para igualdade de acesso

- ECHO (2019) Guia Operacional: The Inclusion of Persons with Disabilities in EU-funded Humanitarian Aid Operations (A inclusão de pessoas com deficiência nas operações de ajuda humanitária financiadas pela UE)
- Enabling Education Network (EENET) (Ativando a Rede Educacional [EENET])

Destaque 6 (ferramenta): Mapeamento geoespacial de conflitos armados e catástrofes naturais para igualdade de acesso às rotas escolares e às escolas

O Escritório das Nações Unidas para a Coordenação de Assuntos Humanitários (OCHA, na sigla em inglês) tem dois websites de acesso aberto que mapeiam conflitos e catástrofes naturais. Estas ferramentas podem ajudá-lo a:

- melhorar a igualdade de acesso ao ensino, à aprendizagem e ao apoio a SMAPS
- identificar riscos no entorno das escolas
- planejar o transporte escolar para professoras/es
- encontrar rotas seguras e eficientes para transportar EPI, equipamento de ASH, medicamentos, alimentos ou recursos didáticos

(1) Humanitarian Data Exchange (Intercâmbio de Dados Humanitário – humdata.org) e (2) Humanitarian OpenStreetMap Team (Equipa Humanitária OpenStreetMap – hotosm.org) ajudam educadoras/es a “formular políticas altamente contextualizadas que assegurem que o sistema de educação seja responsivo” às necessidades locais (IIEP-UNESCO, n.d.). Esses recursos utilizam ferramentas como o IIEP e o GISPO para compreender como as escolas são acessíveis e seguras. A ferramenta ACLED Conflict Pulse pode ser utilizada para acompanhar as tendências previstas no comportamento dos atores de conflito. Isto pode ajudar a fornecer serviços básicos e apoiar os processos de segurança para proteger e apoiar as/os professoras/es.

Requisito 2: Proteção e bem-estar (D2R2)

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

O que são proteção e bem-estar na EeE e como podem promover o bem-estar de professoras/es?

Os ambientes de aprendizagem que promovem o bem-estar de professoras/es devem ter planos de redução do risco de desastres e de gestão. Devem fornecer serviços de apoio psicossocial e considerar como manter o acesso seguro às escolas. 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 e os conflitos”. É também importante discutir as necessidades das/os professoras/es vulneráveis, como aquelas/es que são sobreviventes da violência sexual e da violência baseada no género ou que têm deficiências.

Quais são os obstáculos à proteção e ao bem-estar no âmbito dos esforços para o bem-estar de professoras/es?

- A falta de coordenação ([D1R2](#)) com os setores de proteção e segurança, assim como com os atores de conflitos, torna difícil alcançar resultados de segurança e proteção para as/os professoras/es
- Sistemas de encaminhamento e serviços especializados de saúde mental podem não estar disponíveis, acessíveis ou estabelecidos, limitando a capacidade das/os professoras/es de procurar apoio adequado para condições graves e de angústia
- As/Os professoras/es hesitam em denunciar a violência porque não o podem fazer de forma segura e confidencial
- O apoio psicossocial, protetor e judicial é inadequado e pode voltar a traumatizar ou prejudicar as/os professoras/es
- A formação e a supervisão de programas de [SMAPS](#) são inadequadas e podem voltar a traumatizar ou prejudicar as/os professoras/es

Recomendações para garantir proteção e bem-estar eficazes para o bem-estar 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 segurança, família e comunidade, apoio focalizado, apoio não especializado e apoio especializado)
- Promover apoio mental para as/os professoras/es com o apoio de membros da comunidade, famílias, líderes religiosos e OSCs (ver D1R1)
- Utilizar habilidades básicas de AP
- Ajudar as/os professoras/es a apoiar uns aos outros através do suporte formal 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 prestadoras/es de serviços especializados e criar ou reforçar vias de encaminhamento
- Assegurar que os recursos e serviços de SMAPS se enquadrem no contexto, sejam acessíveis, inclusivos e sensíveis às questões de género (D2R1)

Criar um ambiente de trabalho favorável



- Se as escolas estão demasiado longe para que professoras/es e estudantes possam chegar em segurança, é possível encorajá-las/os a se reunir em escolas subsidiárias (como escolas “satélite” ou “feeder”) que estejam mais perto de suas casas
- Reforçar edifícios ou paredes perimetrais e utilizar guardas de segurança
- Oferecer às/aos professoras/es alojamento local, especialmente para as pessoas mais vulneráveis
- Criar códigos de conduta que sigam o Marco de Dakar e assegurar que as/os líderes escolares e as autoridades locais e nacionais discutam esse código de conduta em atividades de formação e supervisão
- Criar um Comité de Bem-Estar Mental formal nas escolas para ajudar as/os professoras/es a completar os Planos de Bem-Estar Mental e a cuidar de si
- Organizar regularmente formação básica em AP e projetos individuais ou em grupo que se adequem aos horários das/os professoras/es
- Contratar conselheiras/os escolares e pontos focais de SMAPS
- Ajudar as/os professoras/es a angariar fundos para recursos, lanches e bebidas, assim como para materiais como papel e canetas
- Incluir padrões de proteção e bem-estar nas políticas e quadros legais do sistema educativo (ver D5R1 para mais informações)



- Convidar professoras/es a fazer avaliações de risco para que compreendam as necessidades e as prioridades de proteção. Envolvê-las/os em atividades de prevenção e gestão de catástrofes onde possam criar planos de prontidão de emergência e decidir sobre medidas de segurança
- Perguntar às/aos professoras/es como se pode reduzir o estigma, de quais serviços de apoio que eles precisam (e querem), e como ajudá-las/os 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 aprender como melhorar seu bem-estar e a protegerem-se a si próprias/os. Dar-lhes recursos de aprendizagem que possam utilizar independentemente (para o desenvolvimento de competências socioemocionais, por exemplo)

Recursos de apoio para proteção e bem-estar

- [Marco de Ação de Dakar UNESCO \(2000\)](#)
- Exemplo de apoio psicossocial básico, IFRC (2018): [Psychological First Aid \(Primeiros socorros psicológicos\)](#)
- Exemplo de apoio focalizado, não especializado (programação individual): [Problem Management Plus \(Gestão de Problemas Plus\)](#)
- Exemplo de apoio focalizado, não especializado (programação individual): Programa [Árvore da Vida \(REPSI & CRS, n.d.\)](#); [Group Interpersonal Therapy for Depression \(Grupo Terapia Interpessoal para a Depressão\)](#) (OMS, 2020)
- [Orientações sobre SMAPS em Situações de Emergência, IASC \(2007\)](#):
 - Ficha de Ação 6.2: Fornecer acesso a cuidados de saúde para pessoas com distúrbios mentais graves (p. 123-131)
 - Ficha de Ação 6.5: Minimizar os danos relacionados com o uso de álcool e outras substâncias (p. 142-147)

Destaque 7 (iniciativa): T.A.Y.O. Naman! (Tulong, Alaga, Yakap at Oras para sa mga Tagapagtaguyod ng Edukasyon) Kumustahan, Filipinas

T.A.Y.O. Naman!* é um recurso online para as equipas docentes e não docente do Departamento de Educação das Filipinas (DepEd).

O ponto principal do programa é “Nandito kami para sa inyo” (“Estamos aqui para si”). T.A.Y.O. Naman! enfatiza a ideia de união na palavra filipina “tayo” e destaca a capacidade das comunidades para se levantarem, ou tayo, em crises. O programa utilizou o feedback de questionários e discussões de grupos focais para desenvolver o conceito e funciona através de: 1) uma série de webinars públicos e 2) uma sessão “kumustahan” (ou reunião em linha) baseada na arte e aprofundada via Zoom.

Fonte: Exemplo de inquérito em foco-Joan Grace Llamado, Departamento de Educação

Requisito 3: Instalações e Serviços (D2R3)

As instalações educativas promovem a segurança e bem-estar dos alunos, professores e outros profissionais de educação, em articulação com os serviços de saúde, nutrição, apoio psicossocial e protecção.

Que instalações e serviços são importantes na EeE e como podem promover o bem-estar de professoras/es?

Ambientes seguros de ensino e aprendizagem são muito importantes para o bem-estar de professoras/es. As escolas e outros espaços de aprendizagem devem ser acessíveis, seguros e incluir instalações e serviços de que as/os professoras/es necessitam. Devem respeitar as diferenças de género, idade e deficiência e estar em áreas seguras para todos, professoras/es e estudantes. Em situações de emergência, as/os professoras/es podem enfrentar muitos riscos de segurança, incluindo conflitos armados, violência e abuso com base no género e riscos ambientais e sanitários.

Quais são os obstáculos às instalações e aos serviços no âmbito dos esforços para garantir o bem-estar de professoras/es?

- Não existem mecanismos ou políticas de segurança e governança para proteger professoras/es e estudantes, incluindo avaliações e planeamento de conflitos e riscos
- Os locais de aprendizagem são mal construídos e perigosos
- As escolas são usadas como abrigos temporários ou bases militares
- Não há informação suficiente sobre locais 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
- As salas de aula estão superlotadas e não há materiais e instalações educacionais suficientes

Recomendações para instalações e serviços eficazes para garantir 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 género, idade e deficiências (ver [D1R2](#) para mais informações sobre Coordenação)
- Assegurar que todas/os as/os professoras/es possam acessar serviços de SMAPS (ver [D2R2](#) para mais informações sobre Proteção e bem-estar)
- Estabelecer segurança e governança para criar ambientes de aprendizagem seguros (através de mecanismos de proteção para professoras/es acessarem rotas escolares e as próprias escolas em situações de emergência e crise, por exemplo)

Criar um ambiente de trabalho favorável



- Tornar a formação de professores em salvaguarda e resposta de emergência uma política escolar (ver [D1R3](#) para mais informações sobre Resposta)
- Deixar claros os papéis de todas/os 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 das/os professoras/es na escola e nos trajetos até as escolas. Oferecer transporte seguros às/aos professoras/es. Ajudar professoras/es a reportar abusos e agressões, de forma segura e confidencial (ver [D2R2](#) para mais informações sobre Proteção e bem-estar)
- Certificar-se de que as escolas têm o equipamento de que precisam, especialmente nas áreas rurais ou nos campos de refugiados (iluminação, computadores, equipamentos de laboratório). Fornecer móveis e materiais didáticos
- Certificar-se de que as escolas e os materiais são acessíveis para professoras/es e estudantes com deficiência (ver [D3R3](#) nas Instruções e 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 ASH exclusivas para mulheres e meninas
- Trabalhar com serviços especializados para professoras/es com necessidades adicionais (enfermeiras/os qualificadas/os, 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 dos filhos

Melhorar a presença, a participação e a liderança de professoras/es



- Projetar escolas seguras em colaboração com as/os professoras/es, integrando suas opiniões, na arquitetura e na programação escolar. Certificar-se de que as/os professoras/es marginalizadas/es, como mulheres e professoras/es deslocadas/os, são ouvidas
- 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 nos serviços escolares, se assim quiserem

Recursos de apoio para instalações e serviços

- Mapeamento geoespacial de conflitos armados e desastres naturais através do Escritório das Nações Unidas para a Coordenação de Assuntos Humanitários (OCHA) – Humanitarian Data Exchange (humdata.org) e o Humanitarian OpenStreetMap Team (hotosm.org) (veja também [D1R3](#) sobre Avaliação)

Destaque 8 (iniciativa): Entrega de kits escolares a professoras/es e estudantes, na Venezuela

O Conselho Norueguês para Refugiados (CNR) é uma ONG que fornece kits educacionais para professoras/es e escolas em todo o mundo. Na Venezuela, a crise económica deslocou muitas pessoas e provocou pobreza estrutural. Nesse contexto, muitas crianças e adolescentes deixaram de ir à escola. O CNR escolhe professoras/es e escolas vulneráveis com muitos estudantes em risco e oferece recursos de ensino e aprendizagem. Eles também dão aos estudantes mochilas com materiais escolares, organizam *workshops* e apoiam PTAs e conselhos de educação para ajudar professoras/es e criar um ambiente de trabalho estimulante na escola.

Fonte: Exemplo de pesquisa em destaque – Carlos Javier Piña, CNR



© Bobby Neptune, USAID, 2015

3. Estratégias para apoiar o bem-estar de professoras/es no Domínio 3

“Pensei que estas atividades não eram para mim, mas aprendi que todos nós, humanos, precisamos disto – como ser mais consciente, como relaxar.”

- Maria Guadalupe Alvarenga, Professora, El Salvador

“Comecei a implementação com uma das turmas e observei imediatamente o impacto. As/Os estudantes sentiram-se à-vontade e compartilharam muito sobre os seus sentimentos. Comecei a entender o comportamento delas/es e comecei a construir vias de comunicação com elas/es.”

- Othman, Professor, Palestina

Domínio 3: Ensino e Aprendizagem

Requisito 1: Currículos (D3R1)

São usados currículos cultural, social e linguisticamente relevantes, para providenciar uma educação formal e não formal, adequadas ao contexto e às necessidades particulares dos alunos.

O que são currículos na EeE e como podem promover o bem-estar de professoras/es?

O conteúdo e os objetivos de aprendizagem de um currículo são a base dos planos de aula das/os docentes e orientam suas decisões quotidianas. É difícil para as/os professoras/es ensinar um currículo desatualizado, que não responde às necessidades das/os estudantes. Quando não há materiais complementares ou recursos de ensino e aprendizagem, as/os professoras/es sentem mais estresse e desgaste no trabalho.

Quais são as barreiras para os currículos nos esforços para garantir o bem-estar de professoras/es?

- Currículos que não se centrem em competências sociais e emocionais ou que não tratem a saúde mental e as necessidades de proteção e bem-estar psicossocial de uma comunidade
- Currículos que não cobrem tópicos de preparação ou resposta a emergências, de modo que professoras/es e estudantes não estejam preparadas/os
- Currículos que se centram no nacionalismo ou estereótipos de gênero, étnicos, religiosos ou outros estereótipos. Isto pode aumentar a discriminação e o ódio contra algumas/ns professoras/es (e estudantes)
- Currículos que não consideram a diversidade linguística de professoras/es e/ou estudantes (por exemplo, de minorias étnicas ou das pessoas refugiadas)
- Currículos que não são atualizados regularmente o que obriga professoras/es a fazer trabalho extra para encontrar recursos relevantes
- Currículos que não oferecem conselhos sobre abordagens de diferenciação para estudantes com necessidades educativas diversificadas. Em contextos de emergência, as/os professoras/es geralmente ensinam em salas de aula com vários níveis de escolaridade ou precisam atender estudantes que não têm competências básicas
- Inspeção e supervisão pressionam professoras/es a acelerarem o currículo
- Os currículos ensinados às pessoas refugiadas e deslocadas internamente não são reconhecidos pelos governos de origem e de acolhimento. Este é um problema para estudantes refugiados e para professoras/es refugiadas/os ou deslocadas/os que se mudam com as suas famílias
- Professoras/es e estudantes não são envolvidas/os na concepção e reformulação dos currículos, por isso o conteúdo não é relevante para elas/es
- Currículos e materiais didáticos são prescritivos e não dão liberdade às/aos professoras/es para inovar ou adaptar

Recomendações para currículos eficazes para garantir o bem-estar de professoras/es

Promover o acesso de professoras/es a SMAPS



- Rever os currículos para garantir que eles promovam explicitamente a saúde mental e o bem-estar psicossocial, incluindo o desenvolvimento de competências sociais e emocionais
- Certificar-se de que currículos, livros didáticos e outros materiais complementares incentivem a diversidade e a inclusão e não sejam tendenciosos contra mulheres e meninas, pessoas refugiadas ou deslocadas, minorias étnicas, pessoas com deficiência ou crianças ligadas a forças ou grupos armados
- Certificar-se de que currículos, livros didáticos e outros materiais discutam estigma e discriminação relacionados com SMAPS

Criar um ambiente de trabalho favorável



- Projetar currículos que abordem a preparação e a resposta em casos de emergência (como **currículos sensíveis a conflitos** e conscientização sobre ameaças). Competências e conhecimento dos currículos deveriam ser relevantes para professoras/es (e estudantes)
- Criar **materiais complementares**, incluindo livros didáticos e guias docentes para ajudar as/os professoras/es a ensinar e adaptar o currículo (como, por exemplo, por meio de instrução diferenciada)
- Fornecer infraestrutura, equipamentos (equipamentos de laboratório para ciências ou equipamento de FETP) e recursos para ensinar todos os componentes do currículo. Isto inclui tecnologia (como dispositivos auxiliares e eReaders) e recursos humanos (como professoras/es de educação especial, intérpretes de linguagem gestual) para ensinar e adaptar o currículo para todos as/os estudantes
- Utilizar o apoio de organizações e líderes comunitários (ver [D1R1](#)) para:
 - desenvolver materiais de ensino e aprendizagem locais para o currículo
 - usar espaços ou recursos comunitários para enriquecer a experiência de aprendizagem
 - treinar e desenvolver competências para ensinar o currículo
- Treinar professoras/es para ensinar remotamente com ferramentas digitais ou não digitais ou materiais de código aberto, incluindo Recursos Educacionais Abertos (REAs) (ver [D2R1](#))

Melhorar a presença, a participação e a liderança de professoras/es



- Projetar e desenvolver currículos com professoras/es (e estudantes). Incluir docentes com experiências e identidades variadas e garantir oportunidades a todas/os as/os professoras/es de partilhar as suas opiniões e ajudar a tomar decisões
- Defender a autonomia curricular. Permitir que professoras/es adaptem e criem instalações aceitáveis, especialmente para estudantes refugiadas/os e estudantes com deficiência

Recursos de apoio para o desenvolvimento de currículos

- UNICEF (2012) [Redução do Risco de Desastres nos Currículos Escolares: Casos de Estudo de Trinta Países](#)

Exemplos destacados

Destaque 9 (iniciativa): Guia Curricular Africano de Saúde Mental Escolar, no Malawi e na Tanzânia

O Guia Curricular Africano de Saúde Mental Escolar foi usado pela primeira vez no Malawi para integrar a literacia em saúde mental no currículo. 218 educadores (professoras/es e líderes de clubes juvenis) aprenderam sobre o currículo em um *workshop* de formação de três dias (Kutcher et al., 2015). O currículo de literacia em saúde mental também foi traduzido para Kiswahili e adaptado para utilização na Tanzânia. 61 educadoras/es completaram a formação (Kutcher et al., 2016). Os currículos incluem autoavaliação para professoras/es e informações sobre:

- conceitos de saúde mental
- a importância de uma saúde mental positiva
- estigma e discriminação
- procurar ajuda e encontrar apoio

Em todos os casos, um currículo de literacia em saúde mental aumentou o conhecimento sobre saúde mental e diminuiu o estigma (Kutcher et al., 2015; Kutcher et al., 2016). Na Tanzânia, pode ter ajudado professoras/es a se tornarem melhores em pedir ajuda (Kutcher et al., 2016).

Requisito 2: Formação, Desenvolvimento e Apoio Profissional (D3R2)

Os professores e restante pessoal envolvido no processo educativo devem receber periodicamente formação estruturada e relevante de acordo com as necessidades e as circunstâncias.

O que são formação, desenvolvimento profissional e apoio profissional na EeE e de que forma podem promover o bem-estar de professoras/es?

Dotar professoras/es de desenvolvimento profissional contínuo de alta qualidade, com base na escola e nas/os próprias/os docentes lhes garante as competências e os conhecimentos de que necessitam para fazer bem o seu trabalho e gerir os desafios no trabalho. Isto está diretamente ligado a aspectos do bem-estar de professoras/es, como a autoeficácia. Pode ajudá-las/os a desenvolver competências socioemocionais e habilidades para lidar com o esgotamento e o estresse. Mas fazer com que as/os professoras/es cumpram DPP que não seja relevante pode agravar o estresse, a ansiedade e a insatisfação.

Quais são os obstáculos à formação, ao DPP e ao apoio aos esforços de bem-estar de professoras/es?

- Não há professoras/es, educadoras/es, formadoras/es, instalações ou recursos qualificados em número suficiente
- Os currículos e pedagogias nas Escolas de Formação de Professoras/es (EFPs) estão desatualizados e não correspondem aos currículos nacionais
- O DPP não é relevante ou bem organizado. Pode ser demasiado teórico ou não estar ligado às culturas e experiências das/os professoras/es
- Os temas de resposta de emergência não são abordados no DPP
- Os serviços de orientação e aconselhamento escolar apenas contactam estudantes em situações de emergência
- Professoras/es não certificados, voluntárias/os ou refugiadas/os ou professores/as deslocados/as não podem aceder à DPP acreditada
- As cargas de trabalho e os conjuntos de competências da/o líder da escola concentram-se na administração e gestão em vez do apoio pedagógico
- As/Os professoras/es não estão envolvidas/os na criação do DPP
- Não há financiamento suficiente para o DPP e formação de suporte de SMAPS

Recomendações para uma formação, DPP e apoio eficazes ao bem-estar de professoras/as

Promover o acesso de professoras/es a SMAPS



- Ensinar saúde mental, psicossocial e aprendizagem socioemocional durante as fases prévias e em exercício de DPP
- Oferecer regularmente às/aos professoras/es DPP sobre saúde mental e bem-estar psicossocial e competências sociais e emocionais, especialmente às/aos novas/os docentes em situações de emergências e crises
- Certificar-se de que o DPP discute tópicos potencialmente difíceis e sensíveis, tais como violência baseada no género e deficiência, e como estes assuntos influenciam a saúde mental e o bem-estar psicossocial
- No DPP, oferecer às/aos professoras/es informações sobre saúde mental, serviços e atividades de apoio psicossocial e como orientar as pessoas
- Certificar-se de que os materiais de formação discutem o estigma e a discriminação em SMAPS
- Incluir professoras/es nos serviços de orientação e aconselhamento escolar
- Criar estruturas que protejam a privacidade de professoras/es se elas/es acesarem serviços de SMAPS

Criar um ambiente de trabalho favorável



- Formar professores/es e educadoras/es e formadoras/es em temas de resposta a emergências (como prevenção de conflitos, redução do risco de desastres, sensibilização para os perigos)
- Revisar os currículos e as pedagogias do DPP para que não se concentrem excessivamente na teoria, conectem-se ao que as/os professoras/es fazem na sala de aula e ajudem elas/es a refletir e a utilizar os novos conhecimentos
- Proporcionar às/aos professoras/es DPP práticos relacionados com o currículo local, a língua e as necessidades reais, incluindo métodos de ensino que respondam às questões de género, além de garantir que as/os docentes estejam informados sobre traumas, educação sensível ao conflito e aprendizagem socioemocional
- Encorajar professoras/es a trabalhar e planear em conjunto ou partilhar recursos e estratégias de ensino
- Apoiar líderes escolares como formadoras/es e líderes pedagógicos
- Ajudar organizações comunitárias a trabalhar com escolas para apoiar a formação de professoras/es e criar recursos em conjunto
- Criar comunidades de aprendizagem profissional ou comunidades de prática (CoP) nas escolas e entre elas para ajudar professoras/es a trabalhar em conjunto e aprender uns com os outros
- Conceber o DPP em exercício que cumpra os requisitos nacionais para que professoras/es não certificados, voluntárias/os, refugiadas/os ou deslocadas/os possam trabalhar

Melhorar a presença, a participação e a liderança de professoras/es



- Encorajar professoras/es a participar da criação e da conceção de currículos e projetos de DPP prévios e durante exercício de suas atividades docentes
- Ajudar as/os professoras/es a desenvolver um senso de propósito comum, trabalhando em conjunto na aprendizagem das/os estudantes
- Deixar as/os professoras/es liderarem o DPP ou serem professoras/es modelo para outros colegas (como ocorre em programas de mentoria)
- Incentivar as/os professoras/es a juntarem-se a associações profissionais, sindicatos e redes dentro e fora das escolas (com pares, através de comunidades de prática ou redes de escolas) para oportunidades de desenvolvimento profissional

Recursos de apoio para formação, DPP e apoio

- [Pacote de formação para professores/as do ensino básico PeCC da INEE \(2016\)](#)
- MHPSS.net (2021). [Kit de Ferramentas de SMAPS & EeE. Bem-estar dos professores/as e desenvolvimento profissional em situações de emergência](#)

Destaque 10 (iniciativa): Sammarth, Instituto Indiano de Gestão Ahmedabad e EmpowerEd, Together In Development & Education Foundation

Sammarth e EmpowerED são programas de desenvolvimento profissional. Sammarth foi um módulo de DPP em exercício de grande escala. EmpowerEd constrói comunidades colaborativas de práticas para capacitar professoras/es em todo o mundo pós-pandemia. Ambos são projetos bottom-up que destacam as vozes de professoras/es, consultam essas/es profissionais sobre a concepção curricular e partilham as melhores práticas de sala de aula. As/Os professoras/es refletem sobre o seu trabalho e escolhem um projeto educativo ou de ação social para trabalhar. Ambos os programas envolvem “especialistas” que não são professoras/es e que ajudam a recontextualizar as melhores práticas mas não escolhem o conteúdo. Sammarth fomentou a [agência de professoras/es](#) e a motivação intrínseca (Ref.: Sherry Chand, 2020).

Fonte: HundrEd, Banco Mundial e Fundação TIDE

Requisito 3: Instruções e Processo de Aprendizagem (D3R3)

Os processos de ensino e aprendizagem são centrados no aluno, participativos e inclusivos.

O que são processos de instrução e aprendizagem na EeE e como podem promover o bem-estar de professoras/es?

Em situações de emergência, as/os professoras/es devem dar às/aos estudantes oportunidades de qualidade e inclusivas de aprendizagem. Mas elas/es frequentemente trabalham em ambientes desfavoráveis, com muitos desafios e recursos limitados de ensino e aprendizagem (D3R3) ou apoio e supervisão pedagógica (ver D4R3).

Quais são os obstáculos aos processos de instrução e aprendizagem nos esforços para garantir o bem-estar de professoras/es?

- Salas de aula superlotadas e turmas de estudantes com diferentes níveis e necessidades causam estresse e esgotamento quando as/os professoras/es não têm as competências ou o apoio para os gerir

- Professoras/es ensinam na sua segunda ou terceira língua, especialmente se são refugiadas/os ou deslocadas/os nas comunidades de acolhimento, ou de minorias étnicas. A língua da escola está frequentemente ligada ao passado colonial e às oportunidades contemporâneas de desenvolvimento económico e de mobilidade social
- Professoras/es não têm materiais didáticos, infraestruturas de sala de aula ou equipamento
- Os horários de ensino são muito cheios e as/os professoras/es não têm tempo suficiente para planear aulas
- Professoras/es não podem desenvolver as suas capacidades de ensino através de DPP ([D3R2](#)) ou autoaprendizagem

Recomendações para processos eficazes de instrução e aprendizagem para o bem-estar dos professores/as

Promover o acesso de professoras/es a SMAPS



- Criar redes de pares (ver [D3R2](#)) para professoras/es discutirem o estresse, a ansiedade e os desafios com outras colegas
- Dar às/aos professoras/es oportunidades de organizar o ensino e a aprendizagem em espaços comunitários para desenvolver e reforçar as relações positivas entre elas/es e comunidade
- Dotar professoras/es de conhecimentos e competências socioemocionais para lidar com o estresse, ansiedade e outros desafios nas salas de aula

Criar um ambiente de trabalho favorável



- Ajudar professoras/es e líderes escolares a utilizar estratégias positivas de gestão de salas de aula (incluindo práticas restauradoras), para construir relações positivas e criar salas de aula e escolas acolhedoras para as crianças
- Dar às/aos professoras/es uma DPP contínua e integral para melhorar as competências pedagógicas
- Ajudar professoras/es a ligarem-se e a partilharem. Promover a observação por pares, a tutoria e o ensino partilhado ou o planeamento de aulas
- Reunir e desenvolver recursos que expliquem o que funciona e o que não funciona em escolas, comunidades, ou contextos locais específicos
- Dar às/aos professoras/es e às salas de aula ferramentas e recursos para proporcionar um ensino de qualidade e inclusivo que satisfaça as necessidades das/os estudantes
- Considerar pedir aos pais, tutores ou líderes comunitários que ajudem as/os professoras/es com tarefas não docentes (isto é, troca de tarefas, ver [D1R1](#)) a aliviar a sua carga de trabalho e permitir-lhes concentrarem-se na pedagogia e na instrução



- Perguntar às/aos professoras/es do que precisam para ensinar melhor e conceber programas de DPP ([D3R2](#)) para que elas/es que desenvolvam as competências de que necessitam
- Ajudar professoras/es a refletir sobre o seu trabalho. Formá-las/os em [pesquisa de ação](#) e em inovação instrucional e pedagógica
- Criar programas e políticas que reconheçam que as/os professoras/es são especialistas que possuem os seus espaços de trabalho
- Incentivar a inovação e a experimentação pedagógica através da [pesquisa de ação](#) ou [estudo de lições](#)
- Criar ambientes onde as/os professoras/es ouçam respeitosamente os pontos de vista, experiências e ideias uns dos outros
- Premiar e reconhecer professoras/es pelo trabalho exemplar. Dar-lhes oportunidades para assumirem papéis de [liderança informal](#), como mentoras/es ou treinadoras/es, liderando ou ajudando em reuniões, workshops e eventos

Recursos de apoio aos processos de instrução e aprendizagem

- [Guia de Bolso de Apoio à Aprendizagem para Pessoas com Deficiência](#) da INEE de 2010
- O [relatório de mapeamento](#) da INEE (2021) inclui recursos de autoestudo e pacotes de formação para apoiar a instrução das/os professoras/es
- O [Pacote de formação TiCC](#) da INEE (2016) inclui módulos sobre Disciplina Positiva (módulo 2) e pedagogias centradas na criança (módulo 3)
- A [Ciência do Ensino do RTI](#) inclui uma série de guias práticos “how-to” centrados especificamente na melhoria do ensino da literacia e da numeracia

Destaque 11 (iniciativa): Professoras/es que se apoiam mutuamente através de tutoria no campo de refugiados de Kakuma, Quênia

No campo de refugiados de Kakuma, no Quênia, as/os professoras/es tinham reuniões regulares presenciais para discutir os desafios diários no ensino em situações de emergência. As/Os professoras/es também se conectavam com os mentoras/es via WhatsApp. As/Os mentoras/es apoiavam as/os professoras/es, deixavam-nas/os partilhar suas experiências e apoiavam-se uns aos outros. Isto permitiu melhorar o bem-estar de professoras/es e estes sentiam-se mais bem preparados, mais confiantes, mais motivados e mais interessados em trabalhar em conjunto para ajudar as/os estudantes.

Fonte: Mendenhall, 2017: p. 6-8, citado em INEE, 2018, p. 55

Requisito 4: Avaliação (D3R4)

Devem ser usados métodos apropriados para avaliar e validar a aprendizagem.

O que é avaliação de resultados de aprendizagem em EeE e como pode promover o bem-estar de professoras/es?

A eficácia de professoras/es é, muitas vezes, uma questão de melhoria da aprendizagem das/os estudantes. Precisamos de ferramentas de avaliação e abordagens para medir se as/os professoras/es conseguem desempenhar bem o seu trabalho. Quando as avaliações das/os estudantes não correspondem aos currículos ou não consideram as necessidades das/os estudantes, pode parecer que as/os professoras/es estão a ter um mau desempenho. Em contextos de emergência, isto coloca as/os professoras/es que já estão a lidar com muitos desafios sob uma pressão ainda maior. Aumenta a tensão, o estresse e a insatisfação laboral.

Quais são os obstáculos à avaliação dos resultados da aprendizagem no âmbito dos esforços para garantir o bem-estar de professoras/es?

- As/Os professoras/as sentem que têm de “ensinar para o teste” para que as/os estudantes passem nos exames, especialmente quando os currículos são densos ou incompatíveis com os sistemas de avaliação
- Os métodos de apreciação e avaliação não correspondem às diversas necessidades ou estilos de aprendizagem das/os estudantes, especialmente no caso de estudantes com deficiências ou pertencentes a minorias. Isso dificulta o apoio das/os professoras/es a estas/es estudantes
- As/Os professoras/es não têm liberdade para adaptar testes e avaliações e utilizar a diferenciação. Esta abordagem de modelo único coloca professoras/es sob maior pressão
- As políticas preferem avaliações somativas (como os exames nacionais de alto nível) a avaliações formativas que medem o progresso. Os dados de avaliação destes tipos de exames não são, muitas vezes, partilhados com as/os professoras/es, mas elas/es não os podem utilizar para melhorar o ensino e a aprendizagem
- As avaliações são utilizadas para julgar o desempenho e o valor das/os professoras/es, especialmente em situações de emergência
- As/Os professoras/es não sentem que o ensino é a sua vocação, pelo que as más avaliações e resultados são especialmente prejudiciais para a sua autoeficácia e seu bem-estar

Recomendações para uma avaliação eficaz dos resultados da aprendizagem para garantir o bem-estar de professoras/es

Promover o acesso de professoras/es a SMAPS



- Criar redes de apoio social mais fortes para professoras/es, pedindo aos pais e líderes comunitários que ajudem as/os professoras/es nas avaliações (ou seja, transferência de tarefas, ver [D1R1](#))
- Considerar a possibilidade de acrescentar saúde mental, psicossocial e competências sociais e emocionais às avaliações

Criar um ambiente de trabalho favorável



- Criar programas e políticas que se concentrem na aprendizagem e desenvolvimento em vez de exames ou pontuações de teste
- Rever os instrumentos e abordagens de avaliação para que coincidam com os currículos (FETP, por exemplo)
- Oferecer DPP para as/os professoras/es desenvolver instrumentos de avaliação formativa e somativa (como a avaliação lúdica e a avaliação autêntica). Isto pode incluir como utilizar acomodações razoáveis ou adaptar ferramentas às necessidades das/os estudantes
- Conferir mais poder às/aos supervisoras/es nas escolas para ajudar professoras/es a criar avaliações justas
- Dotar professoras/es de bancos de testes e ferramentas de avaliação
- Ajudar professoras/es a utilizar os dados de avaliação de estudantes para adaptar a forma como ensinam

Melhorar a presença, a participação e a liderança de professoras/es



- Encorajar professoras/es a serem autónomas/os nas avaliações. Deixar que elas/es desenvolvam ferramentas de avaliação na sala de aula, fazer adaptações razoáveis e dar-lhes as competências para o fazerem
- Pedir avaliações ou inspeções de professoras/es que sejam justas e não utilizem apenas as pontuações dos testes para avaliá-las/os
- Reconhecer o trabalho árduo das/os professoras/es, analisando as avaliações e o desenvolvimento de estudantes, as relações estudante-professoras/es e os projetos/desenvolvimento em sala de aula e na escola

Recursos de apoio para a avaliação dos resultados de aprendizagem

- UNESCO (2020). Avaliações Formativas e a Continuidade da Aprendizagem durante Emergências e Crises ([Bawane e Sharma, 2020](#))
- INEE (2012). [Ferramenta de Autoavaliação para Professores/as: A sua sala de aula é inclusiva e acolhedora para as crianças?](#)

Destaque 12 (políticas): Adiamento de testes/provas ou adaptação de sistemas de avaliação em resposta à pandemia de COVID-19, na América Latina

Devido à COVID-19 e ao fechamento de escolas, alguns países da América Latina adaptaram sistemas de avaliação de estudantes. Isto é vital para o bem-estar de professoras/es, porque retira a pressão para “ensinar para o teste.”

- Na **Colômbia**, Decreto Legislativo n. 532 (Decreto Legislativo N. 532) decidiu que as/os estudantes secundários não teriam de fazer exames nacionais (Exámenes de Estados) para admissão ao ensino superior.
- No **Chile**, as/os estudantes não têm de fazer exames de admissão para o ensino superior. São agora opcionais e a sua ponderação foi reduzida de 50% para 30%. O governo também deu mais importância às notas da educação secundária.
- Na **Costa Rica**, o governo suspendeu o teste nacional FARO (*Fortalecimiento de Aprendizajes para la Renovación de Oportunidades*) para todas/os as/os estudantes secundárias/os, em 2020, porque “a pandemia e o seu impacto no ano letivo tornou injusta uma avaliação padronizada”. Em vez disso, as/os estudantes devem passar cada disciplina, módulo, período e subárea do currículo para passarem para a próxima série. O Ministério da Educação Pública também decidiu não utilizar os testes de proficiência linguística em inglês e francês. Uma nova avaliação, aprovada pelo Conselho Superior de Educação, avalia o desenvolvimento individual das/os estudantes. Será utilizado durante todo o ano letivo, mesmo quando regressar ao ensino presencial.
- O Ministério da Educação e o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP) do **Brasil** adiaram o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) por 30 a 60 dias, dependendo de como as comunidades e as escolas foram afetadas. O Brasil também adiou duas rodadas do Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (PISA), de 2021 para 2022 e de 2024 para 2025.
- Na **Argentina**, o Conselho Federal de Educação decidiu não utilizar quaisquer notas numéricas para as/os estudantes. A avaliação é formativa e baseada na monitorização e apoio às/aos estudantes e às famílias, assim como em processos de ensino e aprendizagem, “considerando as condições heterogêneas e desiguais em que se realizam”.

Fonte: [SITEAL \(2020\)](#)



© UNICEF Pakistan, 2011, Asad Zaidi

4. Estratégias para apoiar o bem-estar de professoras/es no Domínio 4

“Esta situação fez com que as/os professoras/es vivessem em más condições e enfrentassem uma série de problemas; os problemas de baixos salários e de baixo estatuto na comunidade. As/Os professoras/es estão infelizes.”

- Ndayikeza Emery, Professor, Tanzânia

“O setor da educação não está preocupado com o bem-estar das/os professoras/es, mas sim com os resultados. Como se pode esperar obter leite de uma vaca não alimentada?”

- Hakizimana Honoré, Professor, Tanzânia

Domínio 4: Professoras/es e outros Técnicos de Educação

Requisito 1: Recrutamento e Selecção (D4R1)

Um número suficiente de professores qualificados e de outros profissionais educativos são recrutados através de um processo transparente e participativo baseado em requisitos de selecção que reflectem diversidade e equidade.

O que são processos de recrutamento e seleção na EeE e como podem promover o bem-estar de professoras/es?

Para evitar a discriminação contra professoras/es com base nos seus antecedentes, os Requisitos Mínimos da INEE recomendam a utilização de critérios equitativos e transparentes durante o recrutamento. Processos de recrutamento equitativos promovem o bem-estar de professoras/es porque consideram as necessidades dessas/es profissionais (incluindo a saúde mental e as necessidades psicossociais), o gênero, a etnia, o estatuto de emprego e a deslocação ou o estatuto de refugiada/o para assegurar a sensibilização para o conflito. Processos de recrutamento claros tornam possível ter rácios geríveis de estudante para professor/a, papéis, direitos e responsabilidades claros para professoras/es e oportunidades para que estas/es se desenvolvam e utilizem a sua agência e autonomia.

Quais são os obstáculos ao recrutamento e seleção no âmbito dos esforços de bem-estar de professoras/es?

- Não existem políticas nacionais de contratação de professoras/es, especialmente professoras/es refugiadas/os ou deslocadas/os
- Não há acomodações para professoras/es de diferentes grupos
- Professoras/es não têm informações sobre as suas condições de trabalho e não podem alterá-las
- Professoras/es não estão familiarizados com os processos de recrutamento
- As práticas de contratação não são transparentes e as/os empregadoras/es não compreendem que é importante contratar professoras/es que reflitam a população estudantil
- As descrições dos empregos discriminam professoras/es com base na idade, no gênero, na etnia, na deslocação, no estatuto de refugiadas/os ou nas necessidades de saúde mental
- Não é possível a professoras/es refugiadas/os ou deslocadas/os internamente trabalharem nas comunidades locais porque as suas qualificações não são reconhecidas
- Os orçamentos são demasiado pequenos ou não existem fundos para contratar novas/os professoras/es
- Não existem dados disponíveis, especialmente dados desagregados, sobre as necessidades de professoras/es, que possam ajudar a EMIS e os sistemas educativos a equipararem professoras/es e escolas

Recomendações para garantir o bem-estar de professoras/es no processo de contratação e de selecção

Promover o acesso de professoras/es a SMAPS



- Criar processos de recrutamento e de selecção que sejam sensíveis às circunstâncias e respeitem a saúde mental e psicossocial de professoras/es e as suas necessidades sociais e emocionais, que não discriminem e que sejam sensíveis às situações de crise
- Informar as/os professoras/es, durante as entrevistas de emprego, sobre como as escolas apoiam o bem-estar psicossocial e sobre os serviços de SMAPS que oferecem
- Oferecer às/aos professoras/es informação legal sobre os apoios para a saúde mental e o bem-estar psicossocial. Esclarecer os direitos que as/os protegem de abusos, negligência, exploração e como podem denunciar as violações dos direitos humanos e como podem ser apoiadas/os (incluindo a violência de género e a violência sexual)

Criar um ambiente de trabalho favorável



- Criar processos claros para a contratação de professoras/es durante situações de crise. Levar em consideração a equidade, incluindo o género, a etnia, o estatuto do emprego e a deslocação ou o estatuto de refugiados
- Recolher e acompanhar os dados desagregados sobre o estatuto de emprego de professoras/es (são contratadas/os a tempo parcial ou a tempo integral?) no sector público e no sector privado
- Encontrar professoras/es que tenham abandonado o ensino devido a uma emergência, perguntar por quê, e incentivá-las/os a regressar (eventualmente)
- Apoiar professoras/es não certificados a obterem uma certificação, especialmente através dos quadros regionais para que professoras/es refugiadas/aos desloca/dos sejam apoiadas/os ([D5R2](#))
- Reconhecer as qualificações para além da certificação, tais como a competência cultural das/os professoras/es, as redes sociais de apoio, o género ou a identidade étnica
- Ajudar professoras/es nas áreas remotas, nas áreas rurais ou nas áreas atingidas por crises, dando-lhes outros benefícios (como, por exemplo, subsídios de alojamento e de transporte)
- Falar com professoras/es sobre as expectativas realistas e os desafios durante o processo de contratação para que possam tomar decisões adequadas às suas necessidades



- Envolver professoras/es na tomada de decisões que afetem as suas condições de trabalho
- Criar critérios que tratem as/os professoras/es como profissionais independentes e qualificadas/os
- Usar sistemas de avaliação que reconheçam a força e os esforços de professoras/es
- Envolver as/os professoras/es na criação de critérios de recrutamento, na mentoria e na formação de novas/os professoras/es
- Criar planos de progressão na carreira para professoras/es

Recursos que apoiem o recrutamento e a seleção

- [Guia de Apoio da IASC para a Saúde Mental e Apoio Psicossocial em Situações de Emergência](#)(2007) Ficha de Ação 6.2: Fornecer informação à população afetada sobre a emergência, os esforços de auxílio e os direitos legais da população (p. 157-162)
- UNESCO-IIEP (2020) [Recrutamento de Professores e Implementação de um Portal de Aprendizagem](#)
- UNESCO – IIEP (s.d.) [Instrumentos de Políticas de Recrutamento e Seleção de Professores](#)
- Equipa de Trabalho Internacional sobre os Professores, para o Centro de Conhecimento Educativo e sobre as Políticas Educativas para os Professores (2019) [Guia de Desenvolvimento de Políticas Educativas para os Professores](#)

Exemplo destacado

Destaque 13 (políticas): Declaração de Djibouti sobre a Educação dos Refugiados do IGAD

Em 2017, a autoridade intergovernamental para o desenvolvimento (IGAD) organizou uma reunião a nível regional no Djibouti com a ACNUR, a União Europeia e a Sociedade Alemã para a Cooperação Internacional (GIZ). Os ministros da Educação do IGAD concordaram usar um plano de ação para reforçar os quadros regionais e incluir professoras/es refugiadas/os na África Oriental (por exemplo, no Djibouti, na Eritreia, na Etiópia, no Kenya, na Somália e no Sudão do Sul).

Principais pontos de ação:

- ajudar a certificação e a acreditação para além das fronteiras
- como acelerar os procedimentos de formação e certificação
- como alinhar a remuneração e as condições, nas comunidades anfitriãs, para professoras/es refugiadas/os com base na experiência e nas qualificações
- como apoiar o desenvolvimento profissional contínuo de professoras/es
- como aumentar a paridade de géneros
- como equalizar as oportunidades de progressão na carreira ([IGAD, 2017](#))

Requisito 2: Condições de Trabalho (D4R2)

Os professores e restantes técnicos de educação envolvidos, possuem condições de trabalho claramente definidas, seguem um código de conduta e são adequadamente recompensados.

Quais são as condições de trabalho na EeE e como estas podem promover o bem-estar de professoras/es?

As condições de trabalho no quadro de Requisitos Mínimos abrangem todos os pormenores da descrição do cargo e dos contratos:

- tarefas e responsabilidades
- assiduidade
- dias e horas de trabalho
- duração do contrato
- remuneração e benefícios

Estes fatores definem a carga de trabalho de professoras/es e o que é esperado delas/aes. As condições de trabalho moldam o trabalho ds/os professoras/es, o estresse e o apoio que recebem. Uma remuneração e uma compensação justas são importantes para o bem-estar das/os professoras/es. Como destacado na a Análise das Lacunas no Bem-estar de Professores e Professoras (INEE 2021), no documento de políticas sobre os direitos de professoras/es é, muitas vezes, solicitado melhor remuneração mas raramente é mencionada a SMAPS, os serviços de segurança social, o seguro de saúde, os cuidados médicos e de especialidade em saúde mental ou a ausência remunerada.

Quais são os obstáculos nas condições de trabalho para garantir o bem-estar de professoras/es?

- As/Os professoras/es são mal remuneradas/os e têm de fazer trabalho extra
- A remuneração baixa reforça o baixo estatuto das/os professoras/es, e elas/es e o seu trabalho são desvalorizados
- As/Os professoras/es não têm pacotes de compensação com benefícios, como: seguro de saúde (incluindo serviços especializados em saúde mental), ausência remunerada ou licença de maternidade
- Os contratos de professoras/es não incluem códigos de conduta ou, se existe algum, é raramente usado para protegê-las/os e garantir o equilíbrio entre a vida profissional e privada
- As/Os professoras/es têm receio de contar às/aos empregadoras/es as suas dificuldades psicossociais e de saúde mental porque estas podem afetar a segurança do seu emprego

Recomendações para criar condições de trabalho para o bem-estar de professoras/es

Promover o acesso de professoras/es a SMAPS



- Abranger os serviços de SMAPS os serviços escolares, comunitários e nacionais. Incluir os cuidados de saúde mental especializados
- Fazer campanha para que as/os professoras/es tenham segurança social, seguros de saúde e acesso a serviços de nutrição nos pacotes de compensação
- Sensibilizar e reduzir o estigma para promover o bem-estar dos trabalhadores e criar uma cultura de promoção da saúde mental nas escolas
- Apoiar as instituições de educação formal e não formal a elaborarem contratos não discriminatórios e códigos de conduta que discutam o estigma relacionado com a SMAPS e criar formas de as/os professoras/es denunciarem problemas relacionados com a segurança e a confidencialidade
- Oferecer formação às/aos professoras/es em AP para se apoiarem a si próprios e aos outros

Criar um ambiente de trabalho favorável



- Criar requisitos de remuneração de professoras/es. Assegurar que as diferenças nos salários têm como base as qualificações, a experiência e a responsabilidade
- Rever a escala salarial para que correspondam ao custo de vida e certificar-se de que as/os professoras/es recebem um salário justo
- Fazer campanha para que o governo pague às/aos professoras/es um salário justo com que possam viver, presentemente
- Oferecer às/aos professoras/es segurança social, seguros de saúde e acesso a serviços de nutrição ou de saúde mental
- Assegurar que as/os professoras/es, líderes escolares e responsáveis políticos comunicam bem, para prevenir o esgotamento de professoras/es

Melhorar a presença, a participação e a liderança de professoras/es



- Encorajar professoras/es a trabalharem nos códigos de conduta. Garantir que todas/os as/os professoras/es participam na tomada de decisões sobre contractos
- Oferecer às/aos professoras/es oportunidades para debaterem a sua profissão, especialmente o salário e a remuneração
- Referir-se à ILO & UNESCO's (1966) *Recomendações respeitantes ao Estatuto de Professoras/es*, que foram desenvolvidas "para servir de base para as leis ou práticas nacionais relativas a professoras/es e para influenciar o desenvolvimento dessas leis e práticas" (OIT & UNESCO, 2016)

Recursos de apoio para as condições de trabalho

- Organização Internacional do Trabalho (ILO) & UNESCO (1966) [Recomendação sobre o Estatuto dos/as Professores/as](#)
- UNESCO (1997) [Estatuto do Pessoal Docente do Ensino Superior](#)
- Save the Children (2017) [Manual de Educação de Professores sobre o Código de Conduta Escolar](#)

Exemplo destacado

Destaque 14 (iniciativa): Programa de Educação Manahel, na Síria

O programa Manahel é financiado pelo Reino Unido, pelo Departamento para o Desenvolvimento Internacional (DFID) e pela União Europeia (UE). Oferece às crianças sírias oportunidades de aprendizagem de qualidade e ajuda professoras/es a gerir a educação. Este programa centra-se na:

- remuneração de professoras/es e outras/os técnicas/os do setor educativo
- monitorização do pagamento e da assiduidade das/os professoras/es
- formação das autoridades educativas e das ONGs
- oferta de educação de qualidade e apoio psicossocial

Fonte: Pesquisa de exemplo em destaque – Ferzat Al Sheikh

Requisito 3: Apoio e Supervisão (D4R3)

Os mecanismos de apoio e de supervisão para professores e restantes técnicos funcionam efectivamente.

O que são apoio e supervisão na EeE e como podem promover o bem-estar de professoras/es?

Professoras/es precisam se sentir apoiadas/os formal e informalmente. Elas/es podem ser ajudadas/os ou formadas/os por outra/o colega, mentor/a, formador/a ou supervisor/a. Exemplos de apoio e supervisão incluem DPP contínuo (D3R2), observação e feedback às/aos professoras/es, assim como avaliações regulares de desempenho. Dependendo da forma como são geridos, tanto podem dar apoio como ser desgastantes para as/os professoras/es. Supervisão ou avaliação não devem ser feitos por inspetoras/es que não conhecem as/os professoras/es e estudantes. Se as/os professoras/es puderem expressar as suas necessidades e preocupações, este processo pode ajudar.

Quais são os obstáculos em termos de apoio e supervisão nos esforços para garantir o bem-estar de professoras/es?

- Não há professoras/es qualificadas/os, formadoras/es de professoras/es e autoridades locais ou nacionais suficientes para orientar, formar ou supervisionar professoras/es
- As/Os professoras/es resistem à orientação, formação e supervisão porque tiveram experiências negativas
- É difícil responsabilizar as/os supervisoras/es
- As salas de aula estão superlotadas e não há materiais e equipamentos suficientes (ver também D2R3)
- A saúde mental é estigmatizada, de modo que professoras/es não pedem apoio psicossocial, mesmo quando está disponível

Recomendações para melhorar o apoio e a supervisão

Promover o acesso de professoras/es a SMAPS



- Recrutar e treinar pessoas para fornecer AP individual ou em grupo, básico e focado, não especializado (ver [D1R1](#), [D2R2](#))
- Recrutar e treinar especialistas para fornecer apoio especializado em cuidados de saúde mental (veja [D1R1](#), [D2R2](#))
- Certificar-se de que todos os indivíduos que apoiam e supervisionam as/os professoras/es sejam treinadas/os em proteção e defesa como parte de uma política de “não causar danos”
- Remover o estigma de [SMAPS](#) (por exemplo, aumentando a conscientização) para que professoras/es se sintam à vontade para pedir ajuda

Criar um ambiente de trabalho favorável



- Oferecer DPP contínuo e apoio não discriminatório, baseado nas necessidades e pontos fortes das/os professoras/es ([D2R1](#), [D3R2](#)) e alinhado com os seus contratos e código de conduta ([D4R2](#))
- Incentivar estudantes a dar feedbacks às/aos professoras/es para que, juntas/os, possam criar ambientes mais solidários
- Estabelecer sistemas nacionais e locais de prestação de contas. Ajudar autoridades, líderes escolares e professoras/es a obter ajuda quando as/os supervisoras/es não cumprem os seus deveres
- Incluir o coeficiente professor-estudante. Criar um inventário para rastrear materiais e certificar-se de que todas as escolas tenham uma quota-parte justa de equipamentos. Ter certeza de que as escolas têm o material de que precisam

Melhorar a presença, a participação e a liderança de professoras/es



- Perguntar às/aos professoras/es de que tipo de formação precisam. Usar os contributos delas/es para desenvolver mecanismos de apoio e supervisão
- Usar a orientação e o apoio entre pares para motivar professoras/es e outros profissionais do setor de educação, ajudando-as/os a estabelecer metas e decidir como podem melhorar
- Ter certeza de que as discussões sobre avaliação de execução funcionam em ambos os sentidos. Pedir às/aos professoras/es que partilhem as suas opiniões, discutam os problemas e cheguem a um acordo com supervisoras/es ou mentoras/es sobre a melhor forma de os resolver

Recursos de apoio para apoio e supervisão

- INEE (2018) TiCC [Peer Coaching Pack](#)

Destaque 15 (iniciativa): CORE para Professoras/es

O projeto Formação, Observação, Reflexão e Participação (CORE, na sigla em inglês) oferece a professoras/es cuidado psicológico e apoio personalizado, em sala de aula. O CORE usou um modelo de formação focado na melhoria contínua para proporcionar aprendizagem e reflexão constantes sobre várias competências holísticas para melhorar o bem-estar de professoras/es e as competências sociemocionais.

É composto por cinco workshops de bem-estar de duas horas e três meses de apoio intensivo, na escola (6 módulos de formação direta de professoras/es, durante o horário escolar). O ciclo de apoio na escola é composto por sessões de aprendizagem e definição de metas e pelo Ciclo de Apoio CORE. Há quatro elementos em cada módulo (Prática, Autorreflexão, Observação e Reflexão).

O CORE baseia-se na Terapia de Aceitação e Compromisso e no Enquadramento de Aprendizagem Socioemocional CASEL. Pode ser usado por todas/os as/os professoras/es, em qualquer ambiente e em todos os níveis. Ele deve ser adaptado para garantir que seja relevante e aceitável, em diferentes contextos.

Testamos esse projeto na Colômbia, onde as/os professoras/es acharam útil e relevante. Foi desenvolvido por:

- professoras/es colombianas/os
- formadoras/es
- outras pessoas que trabalham na educação
- Setor de educação da War Child e conselheiros de SMAPS
- War Child, Parceria de educação global e conselheiros de SMAPS

Fonte: Pesquisa de exemplo em destaque – April Coetzee, Warchild Holanda

Destaque 16 (iniciativa): Acompanhamento de professoras/es e desenvolvimento de esforços de autocuidado, em La Vega, Caracas, na Venezuela

A Universidade Católica Andrés Bello (UCAB) apoia cinco escolas em uma comunidade rural marginalizada no distrito de La Vega, em Caracas, Venezuela. No âmbito do seu projeto de apoio a todas as escolas, a UCAB supervisiona e forma líderes escolares femininas para as ajudar a promover a empatia e a solidariedade na escola. As/Os mediadoras/es da UCAB e as/os líderes escolares criam, juntas/os, uma abordagem que funciona para as/os professoras/es.

Na escola da Camaina (*Escuela Camaina*), por exemplo, a líder da escola criou uma rotina matinal onde todas/os as/os professoras/es chegavam à escola 20 minutos mais cedo, quando, então, tomavam café e partilhavam preocupações e desafios. A líder escolar relatou aos líderes da UCAB desafios para que pudessem fazer um plano de apoio e também ajudou as/os professoras/es a criar planos de autocuidado, como fazer uma caminhada de 20 minutos para aliviar o estresse. Estes espaços e rituais regulares ajudaram a criar espírito de equipa e apoio. As/Os membros da UCAB disseram que essa abordagem funcionou porque era flexível e focada nos desafios diários. Concordaram que é importante construir uma cultura de partilha e de comunidade.

Fonte: Pesquisa de exemplo em foco – Heryca Colmenares Sepúlveda, Constanza Armas & Carolina Fernández, da Red La Vega



© GPE Sudan, July 2021

5. Estratégias para apoiar o bem-estar de professoras/es no Domínio 5

“Gostaria de ver as condições de trabalho das/os professoras/es melhorarem em breve. Neste momento, há muito poucas/os professoras/es para muitas/os estudantes. Faltam recursos didáticos e condições de trabalho adequadas. Concretamente, faria uma grande diferença se professoras/es e estudantes pudessem comer alguma coisa durante os longos dias de escola. E se nós, professoras/es, conseguíssemos um lugar para morar.”

- Francis Ocaya, Professor, Uganda

Domínio 5: Política Educativa

Requisito 1: Formulação de Leis e Políticas (D5R1)

As autoridades educativas dão prioridade à continuidade e recuperação de uma educação de qualidade, incluindo um acesso livre e inclusivo à escola.

O que é a formulação de leis e políticas na EeE e como elas podem promover o bem-estar de professoras/es?

A formulação de leis e políticas em ambientes de EeE deve concentrar-se em apoiar e reconstruir sistemas educativos que classifiquem bem o bem-estar de professoras/es e das comunidades. Isto significa fornecer financiamento e serviços de apoio às comunidades (como saúde escolar) para que possam oferecer acesso gratuito e inclusivo ao ensino e à aprendizagem. É importante focar no salário e compensação, na segurança de professoras/es e no acesso a serviços de saúde mental em crises, porque esses fatores pioram durante as crises. Em situações de crise, a formulação de leis e políticas

deve incluir o desenvolvimento de enquadramentos nacionais e subnacionais (como a Declaração de Djibuti), que levem em consideração as necessidades e as circunstâncias das/os professoras/es para promover a colaboração e a coordenação. Além disso, as políticas eficazes de bem-estar de professoras/es são informadas por evidências e dados sobre as necessidades e desafios dessas/es profissionais; enquanto refletem os requisitos internacionais.

Quais são os obstáculos para a formulação de leis e políticas nos esforços de garantia de bem-estar de professoras/es?

- As opiniões das/os professoras/es não estão incluídas nas leis e políticas
- As políticas relativas a professoras/es em contextos de crise tendem a concentrar-se em iniciativas de curto prazo e não consideram oportunidades de crescimento profissional e progressão na carreira e percursos
- As leis e políticas não refletem que professoras/es e o seu bem-estar são importantes para os sistemas educativos, para as escolas e para a aprendizagem das/os estudantes
- As leis de recrutamento e gestão de professoras/es são discriminatórias e não estão ligadas às necessidades de professoras/es em situação de crise
- Avaliações de conflitos e direitos humanos, assim como as análises de preparação para riscos e desastres não são usadas para ajudar a projetar e atualizar políticas e leis relacionadas às/aos professoras/es
- Informações sobre políticas e respostas estratégicas nacionais não estão disponíveis publicamente em situações de emergência e contextos de crise
- Os dados do EMIS sobre a crise, especificamente aqueles relacionados a professoras/es são fracos ou não são usados ao projetar políticas e leis inclusivas e eficazes
- Estudos comparativos/vinculações são inconsistentes com as políticas nacionais, com requisitos e com instrumentos internacionais, particularmente em contextos de crise e no que se refere ao bem-estar de professoras/es

Recomendações para a formulação de leis e políticas para garantir o bem-estar de professoras/es

Promover o acesso de professoras/es a SMAPS



- Criar e rever políticas educacionais para promover os serviços de SMAPS de que as/os professoras/es precisam e assegurar a existência de uma estratégia de disseminação/comunicação para chamar a atenção sobre a disponibilidade destes serviços
- Recolher e analisar dados sobre professoras/es como parte do EMIS (ou estabelecer um Sistema de Informação sobre Gestão de Professores) para melhor compreender as necessidades de SMAPS das/os professoras/es e assegurar a formulação de leis informadas por investigação e dados sobre o bem-estar dessas/es profissionais
- Atualizar e criar leis que valorizem o financiamento flexível e a longo-termo dos serviços de SMAPS
- Criar e atualizar planos de saúde mental e crises psicossociais para escolas, para orientar líderes educativos, professoras/es e funcionárias/os sobre como apoiar professoras/es com elevado risco de saúde mental ou condições psicossociais. Planear o que fazer quando não houver opções de encaminhamento
- Adicionar o programa de SMAPS a outras políticas e leis (como serviços sociais, saúde, nutrição e proteção)

Criar um ambiente de trabalho favorável



- Incentivar ministérios e setores relacionados (como Educação, Trabalho, Finanças e Segurança Social) a desenvolver políticas de apoio de gestão de professoras/es que ofereçam a professoras/es acesso ao ensino e aos seus benefícios (como remuneração e outros benefícios, ver a seguir)
- Desenvolver políticas de recrutamento abrangentes e centradas nas/os professoras/es ([D4R1](#)), políticas DPP ([D3R2](#)), políticas de apoio e supervisão ([D4R3](#)) e pacotes de compensação ([D4R2](#))
- Dar às/aos professoras/es informação atualizada sobre os seus direitos e políticas ou legislação que afetam o seu trabalho. Encorajá-las/os a juntarem-se a sindicatos ou grupos semelhantes, sempre que for possível e seguro



- Colaborar com professoras/es nas políticas e no planeamento educativos. Dar-lhes oportunidades para ajudar a elaborar legislações e políticas (como em avaliações conjuntas de necessidades de educação, planeamento do setor de educação)
- Garantir tempo, sistemas e espaço para estabelecer redes regionais para incentivar ou trabalhar na mudança de políticas
- Trabalhar com as/os professoras/es para estabelecer requisitos nacionais para programas de formação de professoras/es profissionais, em sua formação inicial e em serviço
- Desenvolver sistemas para envolver diretamente representantes de professoras/es, sindicatos e as/os próprias/os professoras/es nas reformas de políticas através de pesquisas, **consultas públicas** e debates

Recursos de apoio para a Formulação de Políticas e Leis

- IIEP-UNESCO (2020) [Guia de Políticas](#) que fornece mais de 500 opções de políticas para lidar com desafios de planeamento educacional frequentes, incluindo, recrutamento, salário e compensação, e **educação e formação de professores**
- PGE (2016) [Orientação sobre a transição de planos de educação](#)
- IIEP-UNESCO (N.d.) [Orientação sobre o planeamento de educação sensível a crises](#)
- IIEP-UNESCO (N.d.) [Plataforma Education4Resilience](#)
- UNESCO TTF (2019) [Guia de desenvolvimento de políticas de professores](#)
- [Política e planeamento de professores/as sensíveis à crise em situações de emergência e de deslocação](#) – webinar
- UNESCO TTF (2020) [Apoiar professores/as nos esforços de volta à escola - Guia para responsáveis políticos](#)

Exemplo destacado

Destaque 17: A Educação Não Pode Esperar (ECW) assume uma posição firme sobre o Plano de Bem-estar de Professoras/es no Programa Plurianual de Resiliência (MYRP, na sigla em inglês)

A ECW apoia firmemente a saúde mental e bem-estar de professoras/es e estudantes. O programa de SMAPS baseado na escola é requerido para o investimento da ECW em cada país e é um foco importante para os esforços de reforço de sistema. A lógica é que crianças e adolescentes não são capazes de aprender completamente e as/os professoras/es não são capazes de apoiá-las/os completamente se a SMAPS não for apoiada. O objetivo das MYRPs da ECW é melhorar o bem-estar de professoras/es e instrutoras/es e motivá-las/os a ensinar e servir as/os estudantes. A ECW tem conclusões de resultados parciais para cada plano, a nível nacional, que deveriam conduzir a mudanças políticas ou a novas políticas. As conclusões do resultado parcial do bem-estar de professoras/es são:

- As/Os professoras/es e instrutoras/es recebem salários e benefícios igualitários e justos, especialmente as/os profissionais que atuam em áreas remotas e cenários em crise
- As/Os professoras/es e instrutoras/es têm acesso a formação de autocuidado e a serviços de SMAPS, quando necessário

Requisito 2: Planejamento e Implementação (D5R2)

As actividades educativas têm em conta políticas, leis, normas, requisitos e planos nacionais e internacionais, bem como as necessidades de aprendizagem das populações afectadas.

O que são planeamento e implementação na EeE e como podem promover o bem-estar de professoras/es?

Planeamento e implementação na EeE juntam legislação nacional com os enquadramentos legais regionais e globais. Políticas efetivas para o bem-estar de professoras/es vêm das/os próprias/os professoras/es e de dados e testemunhos sobre as suas necessidades e desafios. Isto funciona se as partes interessadas locais, nacionais e internacionais planearem conjuntamente com professoras/es, que desempenham um papel central. É necessário desenvolver sistemas educativos a longo prazo, de forma inclusiva, justa e resiliente. As autoridades nacionais, as entidades financiadoras e agências humanitárias podem apoiar o bem-estar financeiro de professoras/es através de políticas, práticas e planos de ação transparentes e responsáveis.

Quais são os obstáculos relacionados a planeamento e implementação nos esforços para garantir o bem-estar de professoras/es?

- As partes interessadas locais e internacionais e outros setores não se coordenam bem
- Os requisitos internacionais normalizados de gestão de professoras/es não se focam no seu bem-estar
- Os recursos não são divididos de forma justa para aproveitar os esforços eficazes de bem-estar liderados por professoras/es
- Não há evidências suficientes sobre práticas promissoras para o bem-estar de professoras/es ou não há dados suficientes para satisfazer as necessidades e desafios de dessas/es profissionais
- A politização ou corrupção impedem que as políticas e leis sobre o bem-estar de professoras/es sejam postas em prática
- Não existem dados sobre o setor educativo local, regional e global, ou os dados estão desatualizados
- Monitorização e avaliação limitados para acompanhar o progresso

Recomendações para o planeamento e implementação para garantir o bem-estar de professoras/es

Promover o acesso de professoras/es a SMAPS



- Prosseguir com as políticas educativas, através de estratégias de custos e ações que incluam serviços de SMAPS e certificar-se de que estes são utilizados de forma sólida e abrangente
- Assegurar que existem processos de revisão e atualização regular dos planos e programas educativos para apoiar a implementação de políticas relacionadas a SMAPS
- Aplicar as políticas relacionadas a SMAPS em outros sectores, como ASH, coordenando com outros intervenientes humanitários
- Incluir indicadores de saúde mental e bem-estar psicossocial nos enquadramentos globais para a educação e desenvolvimento da educação internacional e assegurar que todos os programas relacionados a SMAPS tenham estruturas adequadas de M&A
- Encorajar partes em conflito a assinar e seguir a Declaração das Escolas Seguras



Criar um ambiente de trabalho favorável

- Criar e reforçar enquadramentos regionais para incluir professoras/es deslocadas/os e refugiadas/os. Estabelecer etapas de certificação, equivalência e acreditação ([D4R1](#), [D4R2](#), [D3R2](#))
- Criar e/ou reforçar a EMIS para recolher e acompanhar dados sobre o bem-estar de professoras/es e utilizar essas informações no planeamento e na implementação
- Encorajar todas/os a partilhar pesquisas e conhecimentos sobre políticas eficazes de bem-estar de professoras/es, especialmente em diferentes contextos e locais
- Encontrar formas de reunir organizações humanitárias e de desenvolvimento para apoiar o bem-estar de professoras/es com líderes e comunidades locais



Melhorar a presença, a participação e a liderança de professoras/es

- Garantir que os quadros e as normas internacionais oferecem às/aos professoras/es influência, [autonomia profissional](#) e liderança
- Desenvolver formas de trabalhar regularmente com sindicatos de professoras/es, representantes dessas/es profissionais, formadoras/es e as/os próprias/os professoras/es para atualizar as reformas políticas através de pesquisas, [consultas públicas](#) e debates
- Criar redes regionais de escolas e professoras/es para promover ou participar na mudança de políticas, incluindo questões relacionadas com responsabilidade e transparência

Recursos de apoio para o Planeamento e a Implementação

- [Declaração das Escolas Seguras](#)
- IASC (2021) [Quadro Comum de Monitorização e Avaliação para a Saúde Mental e Apoio Psicossocial em Situações de Emergência: Com meios de verificação \(Versão 2.0\)](#)
- [Equipa de Trabalho de Professores da UNESCO](#)
- IIEP e Education Development Trust [Gestão de Professores em Contextos de Refugiados](#)

Exemplo destacado

Destaque 18 (ferramenta): Plano de Ação da Declaração de Djibouti sobre a Educação dos Refugiados

O Plano de Ação da Declaração de Djibouti sobre a Educação dos Refugiados da IGAD delinea as ações a serem desenvolvidas na oferta de educação e aprendizagem de qualidade aos refugiados, retornados e comunidades de acolhimento na região.

Bibliografia

Education Cannot Wait (ECW). (2021). Technical guidance note on mental health and psychosocial support (MHPSS) in education in emergencies and protracted crises. <https://www.educationcannotwait.org/wp-content/uploads/2021/07/Updated-MHPSS-Technical-Guidance-Note-2.0.pdf>

Falk, D., Varni, E., Finder, J., & Frisoli, P. (2019). Landscape review: Teacher wellbeing in low resource, crisis, and conflict-affected settings. Education Equity Research Initiative. <https://inee.org/resources/landscape-review-teacher-well-being-low-resource-crisis-and-conflict-affected-settings>

International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. (2018). A guide to psychological first aid. https://pscentre.org/?resource=a-guide-to-psychological-first-aid-for-red-cross-red-crescent-societies&wpv_search=true

Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2010). Minimum standards for education: Preparedness, response, recovery. <https://inee.org/resources/inee-minimum-standards>

Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2013). Guidance Note on Conflict Sensitive Education. <https://inee.org/resources/inee-guidance-note-conflict-sensitive-education>

Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2019). Promising practices in teacher management, professional development, and wellbeing. <https://inee.org/resources/teachers-crisis-contexts-promising-practices-teacher-management-professional>

Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2018). Guidance note on psychosocial support: Facilitating psychosocial wellbeing and social and emotional learning <https://inee.org/resources/inee-guidance-note-psychosocial-support>

Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2021). Teacher wellbeing resources mapping and gap analysis. <https://inee.org/resources/teacher-wellbeing-resources-mapping-gap-analysis>

Inter-Agency Standing Committee (IASC). (2007). Inter-Agency Standing Committee guidelines on mental health and psychosocial support in emergency settings. https://www.who.int/mental_health/emergencies/guidelines_iasc_mental_health_psychosocial_june_2007.pdf

MHPSS MSP (2021). MHPSS minimum services package. <https://mhpssmsp.org/en>

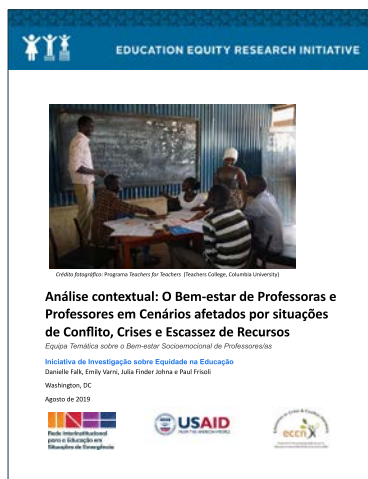
Sherif, Y., Brooks, D., & Mendenhall, M. (2020). Teachers shoulder the burden: Improving support in crisis contexts. <http://www.ipsnews.net/2020/10/teachers-shoulder-burden-improving-support-crisis-contexts/>

United Nations Children's Fund (UNICEF). (2018). Operational guidelines on community based mental health and psychosocial support in humanitarian settings: Three-tiered support for children and families. <https://www.unicef.org/reports/community-based-mental-health-and-psychosocial-support-guidelines-2019>

Anexo I. Recursos-chave

INEE. *Análise contextual: O Bem-estar de Professoras e Professoras em Cenários afetados por situações de Conflitos, Crises e Escassez de Recursos* (Falk et al., 2019) descreve o bem-estar de professoras/es em situações de poucos recursos, crise e conflito, além de indicar os fatores individuais e conjunturais que podem influenciar o bem-estar. A análise contextual oferece:

- Um enquadramento socioecológico que descreve os fatores de risco e proteção que moldam o bem-estar de professoras/es nos âmbitos individual, escolar, comunitário e político nacional ou internacional
- Definições de quatro aspectos-chave do bem-estar de professoras/es: autoeficácia, estresse e esgotamento do trabalho, satisfação profissional e competência socioemocional
- Resultados do bem-estar de professoras/es (resultados fundamentais, intermediários e a nível de sistema) (p. 44)
- Diretrizes (p. 43-53) sobre como apoiar o bem-estar de professoras/es em diferentes níveis socioecológicos, em contextos de emergência



O **Manual de Requisitos Mínimos da INEE (2010)** visa melhorar a qualidade da preparação, da resposta e da reconstrução da educação; aumentar o acesso a oportunidades de aprendizagem seguras e relevantes; e assegurar que há responsabilidade na prestação destes serviços. Existem cinco domínios-chave e 19 requisitos com ações-chave que podem ser utilizadas em muitas situações de emergência diferentes:

- Domínio 1. Requisitos Básicos
- Domínio 2. Acesso e Ambiente de Aprendizagem
- Domínio 3. Ensino e Aprendizagem
- Domínio 4. Professoras/as e Técnicos de Educação
- Domínio 5. Política Educativa

Embora o bem-estar de professoras/es ainda não seja o foco principal deste Manual, os domínios, os

requisitos e as ações-chave afetam o bem-estar docente, direta ou indiretamente.

O relatório da **INEE (2021) Mapeamento sobre o Bem-estar de Professores/as e Relatório de Análise de Lacunas** apresenta ferramentas, recursos, e documentos de políticas sobre o bem-estar de professoras/es. Oferece 13 recomendações principais que a orientação prática e o Kit de ferramentas da INEE utilizam para lidar com o bem-estar de docentes em contextos de crise. Estas recomendações preenchem lacunas importantes em materiais concebidos para apoiar o bem-estar de professoras/es:

- A ausência de materiais que sejam contextualizados e discutam as necessidades individuais de professoras/es baseados em questões de equidade, tais como o género e a deslocação
- A necessidade de mais recursos e recursos que envolvam as/os professoras/es na sua conceção e **criação**



Anexo II. Metodologia

Utilizamos uma abordagem participativa para conceber e redigir esta Nota de Orientação e consultamos professoras/es e outras partes interessadas da EeE durante todo o processo. Definimos esta abordagem participativa utilizando a matriz de ação-chave da Análise Contextual, que sugere que os esforços de bem-estar docente “incluem e valorizam as perspectivas e experiências das/os professoras/es” e “trabalham em sectores relevantes (educação, trabalho, finanças, etc.) e campos (por exemplo, saúde mental e apoio psicossocial (SMAPS)” (Falk et al., 2019, p. 45-53).

Realizamos *workshops* participativos em diferentes idiomas com representantes de várias organizações que fazem parte da INEE. Também incluímos decisores políticos, líderes escolares, professoras/es e outras/os especialistas que vivenciaram emergências de curto e longo prazo, em diferentes locais. Os *workshops* de consulta pública virtual foram em inglês e em espanhol. Recolhemos observações sobre políticas, programas e ferramentas que poderiam ser utilizadas como exemplos ao longo da Nota de Orientação. Esses contributos foram usados para os “estudos de caso” ou os “recursos adicionais” destacados nesta Nota de Orientação. Em seguida, criamos um questionário nos cinco idiomas da INEE (árabe, inglês, francês, português e espanhol) e o compartilhamos amplamente para obter exemplos de um público diversificado.

Uma equipa de pesquisadoras/es redigiu e desenvolveu em conjunto a Nota de Orientação. Os *workshops* ajudaram-nos a criar um enquadramento conceitual para a Nota, que incluía os três princípios-chave do bem-estar de professoras/es: acesso a SMAPS; um ambiente de trabalho favorável; e direito à opinião, ação e liderança. A equipa de pesquisadoras/es explorou estes três princípios através de uma revisão da literatura, antes de redigir a Nota de Orientação. Também utilizou os dados recolhidos durante a investigação de mapeamento da INEE (por exemplo, KIs e dados de pesquisa a professoras/es), os recursos, as ferramentas e os documentos de políticas recolhidos (INEE, 2021), de modo a serem consistentes com a investigação anterior.

Trabalhamos, ainda, como uma equipa para redigir e revisar a Nota. Uma Equipa Central de representantes da INEE e o Grupo de Referência sobre o Bem-estar de Professoras e Professores da INEE deram *feedback* sobre o conteúdo e a estrutura da Nota de Orientação. A equipa de pesquisa redigiu a Nota de Orientação e envolveu e atualizou o “grupo de trabalho” da Equipa Central da INEE, que foi incluída nas decisões sobre a sua forma e conteúdo. Em seguida, convidamos especialistas a reverem temas (como AP ou desenvolvimento profissional de professoras/es) para se certificarem de que a Nota de Orientação incluía o *feedback* do público que deveria servir.

Anexo III. Glossário

- **Ação de professoras/es:** ter ação significa acreditar que se tem o poder de agir e envolve autorreflexão, avaliação e tomada de decisão informadas e orientadas para a ação. As/Os professoras/es desenvolvem um sentido de valores e perseguem objetivos e propósitos que escolhem.
- **Ambiente de trabalho:** onde o ensino e a aprendizagem acontecem. Inclui instalações formais (escolas, universidades, institutos de FETP, instituições de formação de professoras/es) e informais (tais como campos ou assentamentos de refugiados, organizações não governamentais (ONGs) ou institutos sem fins lucrativos).
- **Autonomia profissional:** liberdade de professoras/es para escolherem como fazer o seu trabalho, incluindo autonomia curricular e pedagógica.
- **Cocriação:** um processo em que professoras/es trabalham com decisores políticos, formadoras/es e representantes de organizações locais e internacionais para conceber, realizar e avaliar programas, intervenções e políticas.
 - **Pesquisa-ação:** estudar o seu próprio ensino e aprendizagem para melhorar e resolver problemas nas escolas e nas salas de aula. A pesquisa-ação envolve a recolha e utilização de dados para refletir e tomar decisões.
 - **Pesquisa baseada na conceção:** utilização de métodos de pesquisa quantitativa e qualitativa para resolver problemas na prática. Envolve a conceção e realização de projetos.
- **Consulta:** pode ser informal ou formal, qualitativa ou quantitativa (desde avaliações rápidas de necessidades para respostas rápidas a consultas etnográficas de mais longo prazo). Revimos algumas das ferramentas que podem ser utilizadas na secção Requisitos Básicos.
- **Currículo e materiais complementares:** utilizamos o termos “currículo” para indicar os currículos nacionais (ou subnacionais) que fazem parte da política educativa. Designámos livros didáticos do estudante, guias de professoras/es, manuais de procedimentos e manuais que são utilizados para apoiar os currículos de ensino de “materiais complementares”.
- **Currículos sensíveis a conflitos:** incluem tópicos relacionados com a paz (como pensamento crítico, direitos humanos, educação para a cidadania) e é livre de preconceitos (INEE, 2013, p. 29).
- **Educação e formação de professoras/es:** formação inicial de professoras/es (que geralmente ocorre em faculdades ou universidades de formação de professoras/es) e desenvolvimento profissional contínuo de professoras/es em serviço (DPP).
- **Enquadramento de qualificação de professoras/es:** requisitos ou políticas legais que descrevem as aptidões, competências, atitudes, ou valores que as/os professoras/es precisam ensinar e aprender.
- **Estudo de aula:** desenvolvimento profissional em que professoras/es trabalham em conjunto para planear, conceber, participar e refletir sobre uma aula ou outra área que pretendam melhorar.

- **Liderança:** capacidade de criar mudanças e influenciar os outros.
 - **Liderança formal:** liderança em cargos formais na gestão escolar.
 - **Liderança informal:** liderança fora dos cargos formais na gestão escolar.
- **Pedagogia:** processos de ensino e aprendizagem, incluindo ensino e avaliação, bem como currículos e materiais utilizados para ensinar currículos.
- **Práticas holísticas de ensino:** ensino que utiliza competências e conhecimentos cognitivos e afetivos, incluindo competências socioemocionais
- **Saúde mental e apoio psicossocial (SMAPS):** processos, abordagens e intervenções que promovem e protegem o bem-estar e as práticas holísticas de ensino de todas/os as/os professoras/es.
 - **Apoio focalizado e não especializado:** fortalece os mecanismos de enfrentamento inatos de professoras/es e a sua capacidade de se ajudarem a si próprias/os.
 - **Apoio especializado:** apoia as/os professoras/es que podem necessitar de cuidados clínicos de especialistas em saúde mental (como enfermeiras/os psiquiátricas/os, psicólogas/os, psiquiatras) para lidar com condições pré-existentes de saúde mental graves e outros desafios (incluindo os derivados ao uso de substâncias ou a uma deficiência) e para apoiar docentes que estão em sofrimento.



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