

Insights: Como podemos promover o bem-estar dos professores?

6 de junho de 2023

Ao longo dos últimos três anos, o mundo testemunhou a incrível contribuição dos professores à medida que eles enfrentaram inúmeros desafios: migração instantânea para a aprendizagem on-line, o apoio aos alunos diante de eventos como a pandemia e guerras, além de muitas outras adversidades diárias que geram estresse e ansiedade.

Todos esses fatores sobrecarregaram os professores, agravando os desafios já enfrentados em todo o mundo para atraí-los e mantê-los na profissão. Isso também elevou a importância do foco em bem-estar e saúde desses profissionais, visando a própria sustentabilidade no trabalho e também para que possam ser bons apoiadores do bem-estar e da aprendizagem dos seus alunos.

Ao longo dos últimos anos viemos coletando aprendizagens sobre o que é necessário para promover o bem-estar docente. Descobrimos que as organizações que priorizam este tema adotam as seguintes práticas:

1. Prioritizar o bem-estar como *essencial* e não como *opcional*

O bem-estar é um elemento fundamental a ser priorizado tanto para alunos quanto para os adultos que os apóiam. Queremos que estudantes e professores apresentem resultados, mas também que vivenciem satisfação, significado, amor e conexão ao longo do caminho.

Para os docentes, o foco no bem-estar também é essencial para assegurar a sustentabilidade na carreira. Além disso, a ciência mostra que um aluno pode espelhar o estado emocional de um professor. Dessa forma, um profissional calmo pode inspirar calma em seus alunos, e o mesmo acontece com estresse e outras manifestações emocionais.

No caso dos alunos, o bem-estar é crucial para a aprendizagem, uma vez que segurança e amor são fatores condicionantes desse processo. A ciência sobre o cérebro nos mostra que, quando os alunos estão estressados, isso não só afeta seu bem-estar, mas também inibe os núcleos executores de seus cérebros responsáveis pelo pensamento cognitivo de ordem superior.

Também ouvimos que é importante ser intencional com relação ao bem-estar e este ser um objetivo com o qual podemos trabalhar. Muitos parceiros da rede estão tomando medidas para colocar um enfoque explícito nessa meta, por meio de esforços como a criação de equipas direcionadas ao tema ou a elaboração de pesquisas que avaliem o bem-estar dos professores.

2. Focar no bem-estar em todos os níveis

Se quisermos que os alunos estejam bem e aprendendo, também precisamos apoiar seus professores nesse sentido. Isso significa que também precisamos investir no bem-estar da equipe que dá suporte aos professores.

Juan Manuel Gonzalez, CEO da **Enseña por México**, compartilhou que: "*É difícil apoiar o bem-estar de professores e alunos se você não estiver fazendo o mesmo internamente*". Sua organização priorizou o investimento no bem-estar da equipa interna, especialmente durante a pandemia, quando perceberam uma sensação geral de sobrecarga. Começaram firmando uma parceria com o Centro de Inteligência Emocional. À medida que os funcionários começaram a aprender, identificar e regular melhor suas próprias emoções, entenderam o valor dessas ferramentas e começaram a partilha-las com os professores de seu programa. Como resultado, os mesmos replicaram tais ferramentas com seus alunos.

Esse ciclo virtuoso de bem-estar também é apoiado por dados. Ao analisar avaliações sobre desgaste de professores, coletados em toda a nossa rede global, constatamos que os níveis de engajamento das equipas em organizações parceiras da Teach For All (nosso indicador mais próximo do bem-estar da equipa) se correlacionam às tendências de retenção de professores. Isso significa que atividades de cuidado dessas organizações para com os membros de suas equipes - incluindo coordenadores e tutores - reflete na maneira como os professores se sentem.

3. Garantir suprimento das necessidades básicas

Professores frequentemente atuam em ambientes desafiadores. Em alguns casos, suprir as necessidades básicas pode fazer uma diferença significativa. Por exemplo, a **Teach For Nigeria** oferece subsídios extras de segurança financeira para aqueles que estão em áreas de fronteira, assistência médica para seus professores e pacotes de dados para ajudá-los a se conectarem entre si. Outros parceiros da rede forneceram suporte básico para enfrentar os desafios específicos que os professores enfrentam em seus contextos, como acesso a espaços seguros de trabalho conjunto, palestras sobre bem-estar financeiro e foco em boas práticas de nutrição.

4. Desenvolver capacidades de "liderança interna"

É importante apoiar os professores em seu "trabalho interno" a fim de desenvolver habilidades e uma mentalidade que possa ajudá-los a lidar com ambientes cada vez mais complexos e incertos. Isso significa dar suporte para que tenham autoconsciência de suas emoções e desenvolvam mecanismos saudáveis de defesa, seja por meio de respiração consciente ou da busca por apoio de colegas. Quando professores enfrentam dificuldades com seu bem-estar, geralmente a causa principal é um sentimento derivado de um "*não sou bom o suficiente*", "*não consigo fazer tudo*" ou "*preciso estar 100% no controle*". É necessário apoiar esses profissionais para que se libertem dessas crenças limitantes e aumentem sua capacidade de lidar com desafios.

Muitos programas em nossa rede promovem explicitamente a capacitação de educadores em habilidades de liderança, como resiliência, atenção plena, gestão de energia, regulação das emoções e definição de perspectivas. Veja alguns exemplos:

- **Teach For Slovakia** está usando o Modelo de Resiliência PR6, que concentra o foco em seis domínios indicadores de resiliência (conexão com o propósito, regulação emocional, resolução de

problemas, saúde estrutural, tenacidade, colaboração). Cada professor elabora um plano de desenvolvimento voltado para um desses domínios e trabalha na criação de hábitos que o apoiem.

- **Enseña por México** criou um "currículo" de bem-estar holístico para seus colaboradores e docentes, com sessões a cada duas semanas sobre tópicos que vão desde a autocompaixão até a construção de relacionamentos saudáveis. Eles também usam ferramentas simples, como um *termômetro emocional*, para ajudar alunos, professores e membros da equipe a terem maior consciência de suas emoções, além de um aplicativo móvel, contendo meditações guiadas que incentivam os usuários a fazerem pausas durante o dia.
- **Teach For Lebanon** oferece sessões práticas de desenvolvimento de habilidades com professores sobre tópicos como gerenciamento de estresse e de tempo, através de um programa de bem-estar criado por e para professores, visando estratégias relevantes e viáveis.

5. Promover espaço para a cura e apoiar docentes no trabalho com traumas

Atualmente, tanto professores quanto alunos estão enfrentando um grande volume de traumas e estresse tóxico, causados por desafios globais de grandes proporções como pandemia, guerra, crises de refugiados e problemáticas locais. Estamos testemunhando exemplos de traumas intergeracionais que perduram por décadas, pois pouco foi feito para reparar as sequelas do colonialismo, conflitos armados, pobreza endêmica e outros movimentos sistêmicos. Não apenas percebemos o impacto desses traumas nos alunos, como também o efeito residual deles nos professores.

Se pretendemos alocar professores em ambientes desafiadores, precisamos ter condições de apoiá-los. Ao desenvolver suas capacidades de lidar com o trauma pessoal, eles também poderão ajudar seus alunos em momentos difíceis. O cerne desse trabalho está na criação de ambientes - organizações e salas de aula - em que cada pessoa possa se sentir segura, amada e conectada.

O programa global *Trauma & Wellbeing Practitioner Fellowship*, conduzido pela Teach For All, em parceria com especialistas em trauma da Universidade de Georgetown, reuniu profissionais de desenvolvimento docente de 22 países, com o objetivo de promover o desenvolvimento de sua própria capacidade de lidar com trauma e, conseqüentemente, apoiar professores em seus contextos no desenvolvimento dessa capacidade—com base nas mais recentes práticas de ensino ancoradas na neurociência e estudos sobre trauma. Após essa fase, os participantes implementaram iniciativas neste enfoque, adaptadas aos seus contextos.

Como exemplo, a **Teach For Nigeria** capacitou todos os seus tutores e professores em práticas sobre trauma, com foco em centralizar segurança e amor. Como parte dessas sessões, cada professor e tutor elaborou o seu próprio mapa de sistemas para explorar fatores individuais que podem estar contribuindo para estresse ou trauma. Esse autotrabalho de compreensão e cura é importante, especialmente para docentes, de modo que não reproduzam involuntariamente seus ciclos traumáticos com os alunos.

6. Conectar ao propósito

Ao entrevistarmos professores da nossa rede global, muitos compartilharam que, quando conseguiam se conectar com um senso de propósito mais profundo, sentiam-se mais capazes de enfrentar os desafios. Sussan Benjamin, professora da **Teach For Nigeria** e mentora de meninas adolescentes declarou: *"Se você está fazendo o que ama, não se sente estressado. Ao invés disso, você se motiva porque deseja aprender e fazer mais."*

Nara Magtaghyan, Diretora de Programas da **Teach For Armenia**, comentou que, ao começar a trabalhar, professores se queixam com frequência da carga de trabalho. Entretanto, depois de dois anos, à medida que se conectam com um objetivo maior, de colocar "os alunos no centro", tudo muda. Quando se dão conta de que não estão fazendo esse trabalho *para* os alunos, mas sim *com* eles, suas reclamações diminuem. As conversas passam então a girar em torno do que mais podem fazer para estimular a liderança dos estudantes.

Nara também compartilhou que hábitos e práticas regulares podem ajudar os professores a se conectarem com esse propósito maior de forma contínua. Por exemplo, a Teach For Armenia incentiva o registro em diário (*journaling*), nos quais os professores podem repensar questões do dia-a-dia, reconectando com seu "porquê" maior.

7. Criar redes de apoio e garantir que professores sintam-se vistos e ouvidos

A [pesquisa](#) (em inglês) da *Frontiers in Psychology* sobre burnout de professores mostra que, se os professores contarem com sistemas de apoio sólidos (até mesmo um ou dois vínculos essenciais dentro da escola), isso pode causar grande impacto na prevenção do esgotamento. Pode ser um apoio entre colegas, coaches ou outros profissionais da equipe, além de apoio psicológico profissional. Tais redes ajudam os professores a perceber que não estão sozinhos e a encontrar apoio para superar seus desafios. Por exemplo:

- **Ako Mātātupu (Teach First New Zealand)** constrói uma comunidade de cuidados para apoiar professores, com base em modelos indígenas de bem-estar que priorizam relacionamentos e cuidados holísticos. Isso inclui *kaihāpai* (mentores coaches) que fornecem apoio acadêmico e cuidados pastorais, além de acesso a um terapeuta profissional fortemente ancorado nos valores da organização. O foco é o bem-estar integral e a garantia de que todos os aspectos da experiência humana - cultura, vida familiar e identidade - sejam totalmente valorizados.
- **Teach For Nigeria** criou o *Fellows Connect*, um grupo célula de 25 a 30 professores em cada província, no qual os professores se apoiam mutuamente em desafios comuns de forma autogerida e entre pares. Os grupos também ajudam os colegas no fortalecimento de suas conexões mútuas, trabalhando juntos em projetos compartilhados nas comunidades locais.
- Muitos parceiros oferecem apoio psicológico profissional a seus coaches ou professores. Por exemplo, a **Teach for the Philippines** tem um agente interno de bem-estar; a **Teach for India** oferece apoio por meio de uma parceria com uma empresa de saúde mental; a **Enseña por México** é parceira de uma escola de inteligência emocional que assiste à equipe e aos professores; a **Teach for Nigeria** realiza um círculo trimestral de gratidão e bem-estar para os professores, no qual um terapeuta se junta para dar apoio.

Muitos compartilharam que não é somente o que estamos *fazendo* que importa, mas também quem estamos *sendo*. Quando professores expõem um desafio que estão enfrentando, o mais importante é que se sintam vistos e ouvidos. É importante acolher sem julgar e proporcionar um espaço seguro onde as preocupações são validadas. Joyce Saadeh, professora da Teach For Lebanon, deu um grande conselho para os colegas iniciantes: "*Lembre-se que você não está sozinho. Você dispõe de redes de apoio ao seu redor. Entre em contato e busque ajuda*".

Explore mais

- Veja este artigo (em inglês) de Wendy Kopp e Radha Ruparell sobre o [Ciclo Virtuoso de Promoção do Bem-Estar em Nossas Escolas](#)
- Confira o resumo (em inglês) dos insights e vídeos da nossa primeira edição do [Wellbeing Summit](#) em setembro de 2022 para melhor entender o sobre bem-estar de professores, o ensino consciente sobre traumas, e o bem-estar organizacional.
- A [Mental Health & Wellbeing Community \(Comunidade de Saúde Mental e Bem-Estar\)](#) é um espaço virtual de aprendizagem mensal entre colegas que permite que participantes, alumni e funcionários da rede Teach For All aprendam juntos sobre tópicos relacionados à saúde mental e bem-estar. Para fazer parte desse espaço ou saber mais sobre oportunidades futuras, inscreva-se [aqui](#).
- Para conhecer mais sobre nosso trabalho de apoio à prática consciente sobre trauma na rede global Teach For All, entre em contato com Stephanie.Wong@teachforall.org.
- O [Acelerador Global de Liderança](#) presta suporte aos líderes de toda a rede no intuito de realizar o "trabalho interno" necessário para transformar os sistemas ao seu redor. Para mais informações, contate Radha.Ruparell@teachforall.org