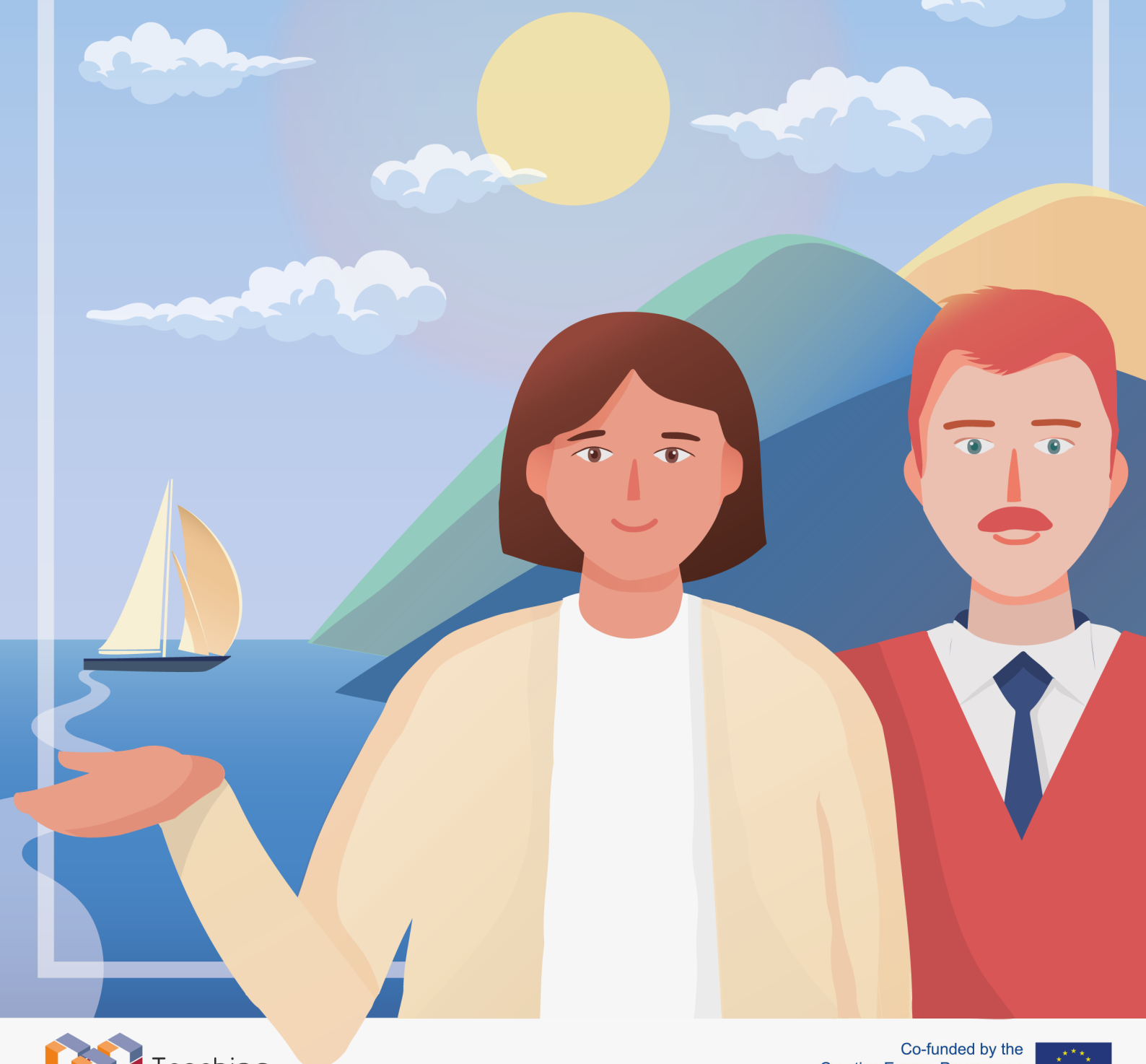


TEACHING TO BE

RUMO AO BEM-ESTAR

Livro do Professor



TEACHING TO BE: RUMO AO BEM-ESTAR

Autores e respetivas Instituições:

Sanela Talič, Institute for Research and Development UTRIP, Slovenia
Dr. Ana Bogdan Zupančič, University of Primorska, Faculty of Education and UTRIP, Slovenia
Lea Avguštin, National Education Institute, National School of Leadership in Education and UTRIP, Slovenia

Joviltė Beržanskytė, Capital Children and Youth Centre, Lithuania
Dr. Daiva Šukytė, Social and Emotional Learning Institute of Lithuania
Marta Širokova, Social and Emotional Learning Institute of Lithuania

Dr. Baiba Martinsone, University of Latvia, National Centre of Education, Latvia
Dr. Ilze Damberga, National Centre of Education, Latvia
Dr. Aija Perševica, National Centre of Education, Latvia

Dr. Veronica Ornaghi, University of Milano Bicocca, "R. Massa" Department of Human Sciences for Education, Italy
Dr. Valeria Cavioni, University of Milano Bicocca, "R. Massa" Department of Human Sciences for Education, Italy
Dr. Elisabetta Conte, University of Milano Bicocca, "R. Massa" Department of Human Sciences for Education, Italy

Dr. Patrícia Pacheco, Higher Institute of Education and Sciences / ISEC Lisboa, Portugal
Dr. Marco Ferreira, Higher Institute of Education and Sciences / ISEC Lisboa, Portugal
Dr. José Reis-Jorge, Higher Institute of Education and Sciences / ISEC Lisboa, Portugal

Dr. Maria Therese Jensen, Norwegian Reading Centre, University of Stavanger, Norway
Trond Rekstad, University of Stavanger, Centre for Learning Environment, Norwegian Centre for Learning Environment and Behavioural Research in Education, Norway
Kaja Lillelien, University of Stavanger, Centre for Learning Environment, Norwegian Centre for Learning Environment and Behavioural Research in Education, Norway

Dr. Beate Schrank, Karl Landsteiner University of Health Sciences, Austria
Hannah Meller, Karl Landsteiner University of Health Sciences, Austria
Sylvia Dörfler, Karl Landsteiner University of Health Sciences, Austria

Dr. Salvador Reyes de Cózar, Universidad Loyola Andalucía, Spain
Dr. Pablo Navazo-Ostúa, Universidad Loyola Andalucía, Spain
Dr. Carlos Ramírez Moreno, Universidad Loyola Andalucía, Spain
Alba Merino Cajaraville, Universidad Loyola Andalucía, Spain

Design: Alfred Portátil, Visualize Studio

Ano de publicação: 2023
ISBN: 978-609-96413-4-8

A informação bibliográfica está disponível no portal do Sistema Integral de Informação de Bibliotecas da Lituânia (LIBIS) ibiblioteka.lt

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do conteúdo, refletindo apenas as opiniões dos autores. A Comissão Europeia não pode ser responsabilizada por qualquer utilização indevida que possa ser feita da informação contida nesta publicação.

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida ou transmitida de qualquer forma ou por qualquer meio, eletrónico ou mecânico, incluindo fotocópia, gravação ou qualquer sistema de armazenamento ou recuperação de informações, sem permissão prévia por escrito dos autores.

Esta publicação está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição Não Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0). O material poderá ser utilizado, compartilhado e adaptado desde que haja referência a esta publicação e seus autores. Nenhuma parte desta publicação pode ser vendida ou utilizada de outra forma para fins comerciais.



Capítulo 1

“O teu barco pode não ser perfeito,
mas tem muitos recursos”

(Provérbio lituano)

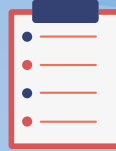


OBJETIVOS

para esta semana

1

Apresentar e "dar o mote"



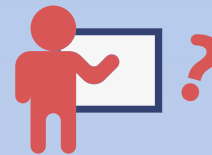
2

Refletir sobre o Quê, o Porquê e o Como da aprendizagem sobre o bem-estar



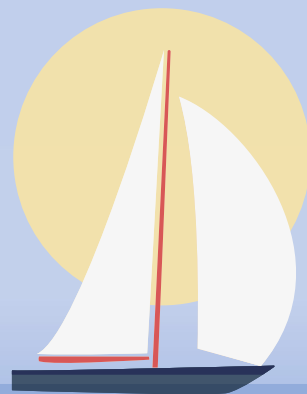
3

Pensar sobre bem-estar profissional



4

Refletir sobre os problemas que os professores conseguem/ não conseguem resolver



Que **caminho** estou a seguir?



QUESTIONAR



Refleta, responda às seguintes questões e escreva as respostas.

1. O que mais gosta na profissão de professor? Porque é que é bom ser professor?

2. O que é que me influencia enquanto professor, e quais os desafios que tenho de enfrentar?

3. Como é que eu me sinto no trabalho, e o que é que bem-estar (profissional) significa para mim?

INTEGRAR

O que é o bem-estar?

A literatura apresenta diferentes definições de bem-estar (Dodge et al., 2012; McCallum et al., 2017). McCallum e Price (2015) propuseram uma abordagem holística de bem-estar. Os autores destacaram que o bem-estar “engloba elementos individuais, coletivos e ambientais interligados, que interagem continuamente ao longo da

vida. O bem-estar é algo que todos nós almejamos, sustentado por representações positivas, único para cada um de nós dando-nos, sentido acerca de quem somos e do que precisa de ser respeitado” (McCallum & Price, 2015).



Porquê o bem-estar?

As atuais crises globais mostraram que a expectativa em relação ao trabalho e às responsabilidades do professor são múltiplas e complexas. A par do aumento das expectativas, as condições de trabalho e os processos de sala de aula dos professores estão a mudar. Neste contexto, não surpreende que o bem-estar dos professores se tenha tornado numa questão de destaque nos debates políticos e públicos (Schleicher, 2018).

INTEGRAR

Seis aspectos que constituem o bem-estar:

Auto-aceitação

Uma apreciação positiva de si mesmo e da sua vida passada

Domínio ambiental

A capacidade de gerir eficazmente a vida e o mundo em redor

Autonomia

Um sentido de autodeterminação e a capacidade de resistir a pressões sociais para adotar determinadas formas de pensar e agir

Relações positivas com os Outros

Expressadas, por exemplo, por uma preocupação genuína com o bem-estar dos outros

Crescimento pessoal

Um sentido de crescimento e desenvolvimento contínuo como pessoa, bem como de abertura a novas experiências

Propósito de vida

A crença de que a nossa vida tem um propósito e de que temos algo para dar sentido à vida

Keyes and Ryff (1995)

Contudo, lembre-se de que o bem-estar é um estado que depende de uma miríade de circunstâncias internas e externas, que variam de pessoa para pessoa.

Não existe uma definição única de bem-estar que funcione para todos. No final do curso, terá as ferramentas necessárias para alcançar o SEU próprio bem-estar.

PROGREDIR



3

Agora, leve o seu tempo para refletir sobre estas questões e tomar notas:

- Com que aspetos da sua situação atual está satisfeit@, e porquê?

- Que aspetos do seu trabalho consegue influenciar e quais os aspetos que não consegue influenciar?

- Que aspetos (de entre aqueles que consegue influenciar) gostaria de mudar?

Consegue mudar/influenciar

Não consegue mudar/influenciar



Capítulo 2

“Um objetivo sem um plano
é apenas um desejo”

(Antoine de Saint-Exupéry)

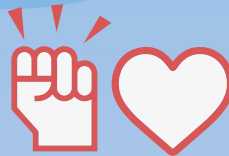


OBJETIVOS

para esta semana

1

Identificar e realçar a utilização de pontos fortes



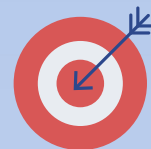
2

Conhecer o sistema S.M.A.R.T. para formulação de objetivos



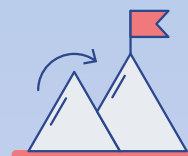
3

Identificar metas de desenvolvimento pessoal e profissional



4

Rever o caminho a seguir



- **Para onde** se dirige a minha jornada?
- Quais são os meus objetivos, **pontos fortes** e **fraquezas**?
- Serão os meus objetivos **realistas** e **bem direcionados**?
- Onde posso encontrar **apoio** para alcançá-los?



QUESTIONAR

A definição de objetivos é amplamente aceita como a maneira mais eficaz para focar a nossa atenção nas atividades certas, dar-nos energia e aumentar o nosso compromisso.

Os objetivos são mais eficazes quando usamos sistemas bem-formulados que fornecem uma estrutura lógica e fiável para planear e monitorizar a sua consecução.



“Há uma maneira MAIS INTELIGENTE (SMARTER) de definir metas e objetivos de gestão”

(Doran, Miller & Cunningham, 1981).

O que são objetivos S.M.A.R.T.(E.R.)?

Seleção	- Os objetivos devem ser claros e concisos.
Mensurabilidade	- Consigo perspetivar o sucesso? Como é medido?
Alcance	- Os objetivos ou as tarefas devem ser desafiantes mas também alcançáveis? Forçar os limites incentiva a melhoria e o crescimento.
Relevância	- Os objetivos enquadram-se na sua perspetiva de vida e valores fundamentais?
Temporalidade	- Quando atingirá os objetivos?
Entusiasmo	- O que @ entusiasma? Os benefícios devem valer a pena para manter o compromisso.
Revisão	- As circunstâncias mudam. Revisite os objetivos e reformule-os se necessário.



A definição de objetivos ajuda a completar as tarefas, influencia o bem-estar, representa o nosso esforço para alcançar mudanças pessoais e melhora o nosso significado e propósito de vida.

QUESTIONAR

“O Veleiro”

É improvável que haja sucesso quando, com o intuito de aumentar o bem-estar, nos focamos apenas na reparação do barco quando este está a meter água. A ausência de problemas ou doenças não implica necessariamente bem-estar. Em termos da metáfora do barco, mesmo se reparar a fuga de água, poderá não conseguir chegar a lado nenhum. São as velas - o próximo componente da metáfora - que dão impulso ao barco para seguir em frente.



“Em termos da metáfora, mesmo se reparar a fuga de água, poderá não conseguir chegar a lado nenhum.”

Em suma, é importante abordar fraquezas (para evitar que o barco afunde), mas também é necessário içar as velas para apanhar um vento favorável (oportunidade) e seguir em frente. Isto não significa que estejamos à mercê do vento e das oportunidades: precisamos de pontos fortes, dedicação, e esforços para controlar o vento - uma "tripulação" que nos ajude a seguir uma direção específica.



QUESTIONAR

“Destino”

Todos os veleiros devem ter uma bússola para ajudar a definir uma direção rumo ao destino desejado. Para fazer isto efetivamente, o marinheiro deve ter objetivos. A definição de objetivos é um processo relevante para pensar no seu futuro ideal e para se motivar para tornar a sua visão do futuro em realidade. O processo de definição de objetivos ajuda-@ a decidir para onde quer ir na vida. Sabendo precisamente o que quer alcançar, saberá onde tem de concentrar os seus esforços. Também irá rapidamente detetar as distrações que podem, tão facilmente, desviar o seu rumo.



“Defina objetivos S.M.A.R.T.E.R. que @ motivem e escreva-os para torná-los tangíveis”

Primeiro, considere o que quer alcançar, e depois comprometa-se com isso. Defina objetivos S.M.A.R.T.E.R. que @ motivem e escreva-os para torná-los tangíveis. Depois, planeie os passos que deve seguir para concretizar o seu objetivo e elimine da lista cada objetivo à medida que os atinge. Por

exemplo, em vez de definir "navegar pelo mundo" como um objetivo, é mais eficaz usar um objetivo S.M.A.R.T.E.R. :“completar a minha viagem pelo mundo até 31 de Dezembro de 2027. “Obviamente, isso só será possível, se houver muita preparação de antemão!

INTEGRAR

Quais são os seus pontos fortes?

Pontos fortes são as coisas em que naturalmente somos bons. Quando usamos os nossos pontos fortes, sentimo-nos com energia e envolvidos. Os pontos fortes permitem-nos sentir e dar o nosso melhor. Os pontos fortes também nos podem ajudar a enfrentar tempos difíceis.

Observe a lista abaixo identifique os pontos fortes que poderão ser considerados como pessoais e profissionais.



Sabedoria e Conhecimento - Pontos fortes que envolvem a aquisição e o uso de conhecimento

Criatividade: Pensar em novas e produtivas formas de fazer as coisas

Curiosidade: Abertura à experiência: Ter interesse em todas as experiências em curso

Mente Aberta: Refletir sobre as coisas e analisá-las de todas as perspectivas

Amor pela aprendizagem: Dominar novas competências, tópicos e conhecimentos

Perspetiva: Ser capaz de dar conselhos sábios aos outros



Coragem - Capacidade que envolve o exercício da vontade de alcançar objetivos perante obstáculos externos ou internos

Bravura: Não recuar perante ameaças, desafios ou dor

Persistência: Terminar o que se começa, persistindo, apesar dos obstáculos, numa série de ações

Integridade: Falar a verdade e apresentar-se de forma genuína

Vitalidade/Entusiasmo: Abordar a vida com entusiasmo e energia; não fazer as coisas de forma contrariada ou incompleta, vivendo a vida como uma aventura; sentir-se viv@ e ativ@



Humanidade - Forças interpessoais que envolvem cuidar e fazer amizade com os outros

Amor: Valorizar relações próximas com os outros, em particular aqueles com quem a partilha e o carinho são recíprocos; valorizar relações próximas

Bondade: Praticar boas ações, ajudando e cuidando dos outros

Inteligência emocional: Estar ciente dos nossos motivos e sentimentos, bem como os dos outros; saber o que fazer para lidar em diferentes situações sociais; perceber o que faz mover os outros

Pessoal

Profissional

INTEGRAR



Justiça - Pontos fortes que fundamentam a vida saudável da comunidade

Cidadania: Funcionar bem como membro de um grupo ou equipa; ser leal ao grupo; fazer a sua parte

Igualdade: Tratar todas as pessoas da mesma forma de acordo com princípios de igualdade e justiça; não deixar que sentimentos pessoais afetem as decisões sobre outros; dar a todos uma oportunidade justa

Liderança: Encorajar um grupo do qual se faz parte a realizar algo e, ao mesmo tempo, manter boas relações dentro do grupo; organizar atividades em grupo e verificar que estas se realizam



Comedimento – Pontos fortes que protegem contra os excessos

Perdão e Piedade: Perdoar aqueles que erraram; aceitar as falhas dos outros; dar segundas oportunidades; não ser vingativ@

Humildade/Modéstia: Deixar os feitos falarem por si; não procurar os holofotes; não nos julgarmos mais especiais do que aquilo que somos

Prudência: Ter cuidado com as nossas escolhas; não correr riscos desnecessários; não dizer ou fazer coisas de que nos possamos mais tarde arrepender

Autorregulação [autocontrolo]: Regular o que se sente e se faz; ser disciplinad@; controlar os desejos e as emoções



Transcendência – Pontos fortes que estabelecem conexões e têm significado

Valorização da beleza e excelência: Notar e apreciar beleza, excelência e/ou desempenho qualificado em todos os domínios da vida, da natureza às artes, à matemática e à ciência

Gratidão: Estar ciente e grat@ pelas coisas boas; dispensar tempo para expressar agradecimento

Esperança/Otimismo: Esperar o melhor do futuro e trabalhar para alcançá-lo; acreditar que um bom futuro é algo que pode ser alcançado

Humor/Diversão: Gostar de rir e brincar; fazer os outros sorrir; ver o lado positivo; fazer (não necessariamente contar) piadas

Espiritualidade: Saber onde nos encaixamos dentro de uma perspetiva alargada; ter crenças coerentes sobre um propósito maior e sobre o sentido da vida, que moldam a conduta, proporcionam conforto, e implicam a aquisição e o uso de conhecimento

Pessoal

Profissional

INTEGRAR

Como foi esta atividade? Quão bem-sucedida acha que foi ao separar os pontos fortes?



Existem alguns pontos fortes de que não se tenha lembrado, mas que sabe que os tem?

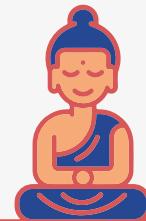
Apercebeu-se de que existem outros pontos fortes que são necessários para a sua profissão?



À primeira vista, pode parecer que estes pontos fortes poderiam ser separados com facilidade, mas, na verdade, estão interligados. Os pontos fortes pessoais manifestam-se na sua vida profissional e vice-versa.



Contudo, recorde que o bem-estar é um estado que depende de uma miríade de fatores internos e externos, que variam de pessoa para pessoa.



Não existe uma definição única de bem-estar que funcione para todos. Até ao final do curso, irá ter as ferramentas que precisa para alcançar o seu próprio bem-estar.

PROGREDIR

Agora pense em si mesm@, quais considera ser os seus pontos fortes, fraquezas, aspetos que poderia ou quer melhorar...

Escreva e guarde as respostas.

a) Identifique e enumere os seus pontos fortes.

b) Identifique e enumere as suas fraquezas.

c) Reflita e identifique as qualidades que gostaria de melhorar.

d) Reflita e enumere outras qualidades que atualmente não tem e que gostaria de desenvolver.



PROGREDIR

Na primeira parte do curso, refletiu sobre os aspectos que estão a correr bem, e sobre aqueles que gostaria de mudar.

Aqui pode ver uma roda de pontos fortes (o círculo está dividido em 5 partes).

O que acha? Quais os pontos fortes necessários para mudar os aspectos que está dispost@/pode alterar? Enumere-os, escreva cada um deles na respetiva parte da roda, e pense em como os avalia (escala de 1 a 10). Dê a sua avaliação e guarde as suas respostas.

Ponto forte: _____

Uso atual: _____

Âmbito: _____

Ponto forte: _____

Uso atual: _____

Âmbito: _____

Ponto forte: _____

Uso atual: _____

Âmbito: _____

Ponto forte: _____

Uso atual: _____

Âmbito: _____

APLICAR

Por vezes, não estamos cientes dos nossos pontos fortes que são vistos pelos outros. Esta atividade pode ser usada para fortalecer relações entre colegas de trabalho, percebermos como os outros nos veem e talvez descobrir algo interessante sobre nós mesmos.



Na sua escola, peça ao colega em quem mais confia, para @ ajudar com esta tarefa. Instruções: escreva os pontos fortes que identificou (de acordo com a primeira semana) e que acha que precisa melhorar e peça ao seu colega para avaliá-los numa escala de 1 a 10.

Refleta, por alguns minutos, sobre as seguintes perguntas, e tome alguns apontamentos.

1. Compare a sua roda com a avaliação d@ colega. Existem algumas semelhanças/diferenças?

2. Como se sente acerca disso?

3. Consegue identificar-se com a avaliação d@ colega?

Capítulo 3

“O princípio mais profundo da natureza humana é o desejo de se ser valorizado”

(William James)



OBJETIVOS

para esta semana

1

Conectar as nossas emoções, comportamento e crenças



2

Refletir sobre o que está a bloquear os meus relacionamentos sociais



3

Considerar motivações emocionais para prosperar



MODELO ABC



A

O que aconteceu?

o contexto o mais longe possível da minha perceção



B

O que acho que aconteceu?

a minha avaliação sobre uma situação ou um problema



C

A minha reacção:

sentimentos e emoções que mostro em relação à situação ou problema

QUESTIONAR



Pense numa situação profissional

na escola, na qual se tenha sentido triste, irritad@ ou mal de alguma forma. Reflita sobre as seguintes questões e propostas com base no modelo ABC e escreva as respostas.

1. Descreva a situação específica **(A)**

2. Que pensamentos teve nesta situação? **(B)**

3. Como reagiu à situação? Como se sentiu? **(C)**

INTEGRAR

A importância de orientar a nossa bússola

Quando falamos sobre a bússola, nesta jornada para o bem-estar, falamos da nossa bússola interior: os nossos sentimentos, emoções e intuição. Portanto, devemos estar cientes, entender como nos sentimos, identificando as nossas emoções, conectando-as com os nossos comportamentos, e sabendo como usar a nossa intuição para lidar com todos os tipos de "clima" (disposição dos colegas, circunstâncias incontroláveis, comportamento perturbador dos alunos em sala de aula, oportunidades de desenvolvimento profissional, reconhecimento de um bom trabalho, etc.).



“Falamos da nossa bússola interior: os nossos sentimentos, emoções e intuição”

Também precisamos de prestar atenção ao impacto que produzimos no bem-estar das pessoas à nossa volta, como colegas, alunos, famílias, etc. Os nossos pensamentos e sentimentos podem influenciar tanto o comportamento que mostramos no nosso dia a dia, como a reação emocional que mostramos nos nossos relacionamentos.



PROGREDIR

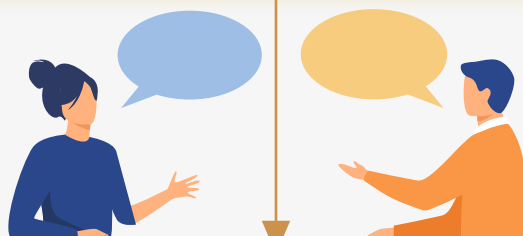
É importante encontrar oportunidades para refletir e pensar sobre a nossa bússola interior.

Agora, considere a seguinte situação. Leia-a e reflita através de algumas perguntas para melhorar a direção da sua bússola:



“Os alunos não ouviram a minha explicação; estavam a conversar uns com os outros, e não pararam quando lhes pedi.

Sou má(u) professor(a). Não tenho autoridade, e é por isso que não tenho disciplina na sala. Senti-me impotente e zangad@, e gritei com eles”.



Antes de reagir à situação, respire fundo e expire, converse com alguém sobre como se sente (colega, amigo fora da escola, parceiro, irmãos, etc.). Mais tarde, estará mais preparad@ para avaliar a situação.



Pense agora sobre que aspetos do seu trabalho consegue influenciar, e que aspetos não consegue influenciar.

PROGREDIR

Como é que os nossos pensamentos nos influenciam?

Todos nós temos padrões de pensamento, dos quais precisamos para processar as nossas experiências diárias.

Alguns padrões são apresentados abaixo para ajudá-l@ a refletir sobre isso.

Para além esses padrões, apresentam-se também algumas alternativas:



Generalização excessiva:

Significa tirar conclusões amplas e gerais com base em informação limitada. "Os alunos estiveram a conversar durante a minha explicação, o que significa que sou má(u) professor@. Eu nunca terei autoridade como os outros!"

Alternativa:

"Foque-se em exceções à sua generalização. Há alturas em que isto não é verdade? Se assim for, pode ser útil estar mais atento ao comportamento que não se encaixa na generalização excessiva."



Negação da Realidade/Inação:

Com o uso de "devo/devia", expressamos que queremos que o mundo seja como esperamos que seja. Então, negamos a realidade de que as coisas são como são. "Eu não devia sentir-me assim." "Ela devia ter-me ligado!"

"Qual é o efeito de acreditar nas regras que pensa existirem, e impô-las a si mesmo e aos outros? Qual é o efeito de pensar: "não há mal em sentir-me assim às vezes"?"

Personalização:

é uma falha lógica que consiste em conectar algumas situações e comportamentos e reações das pessoas connosco de maneira errada. "Ela fez isto para me provar o quão melhor (do que eu) ela é!"

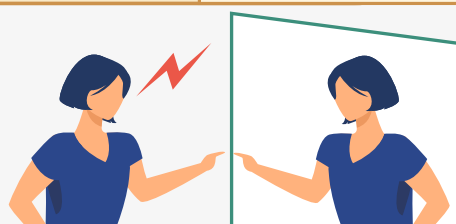


PROGREDIR



Filtragem negativa ou ignorar os aspetos positivos: quando "ouvimos" toda a informação importante de forma seletiva - apenas focando-nos em evidências negativas, e não ouvindo as positivas. "A minha chefe deu-me um feedback positivo sobre a minha apresentação, mas ela só estava a tentar ser simpática."

"Procure contraexemplos para equilibrar a sua perspectiva. Se tiver a opinião de que os outros não gostam de si, consegue pensar em algum exemplo oposto? Já alguma vez interpretou gestos amigáveis como alguém que está "apenas a ser simpático" ou "a ter pena" de si?"



Pensamento a preto e branco: existem apenas duas opções opostas. "Ela é má professora!" (Então eu sou bom) "Ele é tão preguiçoso!" (e eu sou tão eficaz).

"Pense num contínuo de pensamentos a preto e branco em cada extremo do contínuo (por exemplo, um extremo do contínuo é "Eu sou um fracasso", e o outro extremo é "Eu sou um sucesso"). O que está entre esses dois polos? Pode uma pessoa ser bem-sucedida de algumas maneiras, mas ainda assim "falhar" noutras?"



Leitura de mentes: significa prever o que a outra pessoa está a pensar. "Ela disse aquilo; ela odeia-me de certeza!"

PROGREDIR



Conclusões precipitadas:

é como prever o futuro sem saber o que pode acontecer. Depois de cometer um erro no trabalho, um(a) professor(a) pensa: "Vou ser despedid@." Isto pode continuar numa espiral interminável: Se for despedid@, não conseguirei encontrar um novo emprego." etc.

"As suas previsões sobre uma situação são uma possibilidade, mas existem várias. Qual é a probabilidade de cada possibilidade acontecer?"



Catastrofização:

"anda lado a lado com as conclusões precipitadas. Por vezes, quando entramos em adivinhação e prevemos possíveis resultados, acreditamos que o resultado será tão terrível que não seremos capazes de o gerir. "Vou ficar doente, ou vou morrer. - "Isso é terrível, é horrível!"

"Em vez de parar em "Não conseguirei lidar com isso, se isso acontecer", pense no que realmente faria se o seu "pior cenário" se tornasse realidade. Já alguma vez esteve, de alguma forma, em situações semelhantes? Como lidou com elas? Conhece alguém que tenha estado nessa situação e tenha recuperado? Como é que o fez? Quais são os recursos a que pode aceder?"

Quando reflete sobre os seus padrões de pensamento pessoais com os seus colegas, que semelhanças/diferenças encontra? Quais são as semelhanças/diferenças mais comuns?



APLICAR

Preencha a seguinte tabela com os seus próprios exemplos. Pode seguir as orientações das

fases "questionar" e "progredir" (o modelo ABC e o tema dos padrões):



A A situação	B Pensamentos (crenças): o padrão	C Emoções /comportamentos que adoto alternativamente

APLICAR

A A situação	B Pensamentos (crenças): o padrão	C Emoções /comportamentos que adoto alternativamente

Capítulo 4

“Sou mais forte do que tu,
porque me apoio em ti”

(Carmen Conde)



Sabia que...?

As perceções da disponibilidade do apoio social (colegas, diretor) têm sido associadas a melhores resultados durante momentos de stress, tanto a nível profissional como pessoal.
(Sarason et al., 1997; Wethington & Kessler, 1986)

De facto, a qualidade das suas relações sociais pode ser indicador do seu bem-estar.
(Diener & Seligman, 2002)

Relativamente a esta informação, os objetivos para esta semana são:

OBJETIVOS

para esta semana

1

Explorar fontes de apoio disponíveis por diferentes aspetos das nossas vidas e por diferentes grupos de pessoas.



2

Descobrir, enquanto profissionais, como se pode contribuir para criar ambientes mais positivos.



INTEGRAR

"Nenhum barco se move isolado da água. Assim como a água representa o espaço no qual o barco se move, este é o ambiente direto no qual vivemos e interagimos".

Este ambiente é caracterizado por muitos fatores, como o nosso trabalho, a nossa casa, os nossos bens, a localização geográfica, etc. Em suma, é a nossa realidade física direta".

Todos os outros elementos da metáfora do barco influenciam a maneira como percebemos e interagimos com o nosso ambiente: ter crenças negativas (não consigo fazer algo) equivale a uma fuga no barco. Significa resistir a sair da zona de conforto.



"Todos os outros elementos da metáfora do barco influenciam a maneira como percebemos e interagimos com o nosso ambiente"

PROGREDIR

Pense sobre o ambiente escolar e as pessoas que @ rodeiam:

Colegas

Qual é a sua relação com os colegas?

Pode escrever aqui algumas palavras para descrevê-la:

Obtém sempre a ajuda que precisa deles? Como?

Os seus colegas são amigáveis, solidários, prestáveis?

E em relação à direção da escola?

Recebe ajuda e apoio? Como?

A direção é respeitosa e elogia o bom trabalho?

APLICAR

Agora pense no objetivo que estabeleceu para si mesm@ nas últimas semanas.



- Quais os recursos profissionais (apoio de colegas, apoio da direção..) que consegue encontrar no seu trabalho?
- Quais são os recursos mais importantes?
- Como é que essas pessoas podem ajudá-l@?

Escreva as suas reflexões quando pensa sobre a satisfação profissional relacionada com o apoio no trabalho:

Já reparou se há alguém no seu ambiente profissional que precisa da sua ajuda e como poderá ajudá-l@?

O que poderá ser feito no seu local de trabalho para fortalecer os recursos profissionais dos professores em geral?

Capítulo 5

“A mudança apenas acontece quando as pessoas modificam os seus hábitos”

(Gwynne-Atwater)

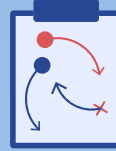


OBJETIVOS

para esta semana

1

Conhecer algumas estratégias e conselhos para a gestão de tempo.



2

Implementar novas estratégias de gestão de tempo na sua vida diária.



Será que eu costumo gerir o meu tempo na escola de uma maneira adequada?

O que poderei fazer para gerir **melhor** o meu tempo?

Poderão as estratégias de gestão de tempo reduzir os meus sentimentos de stress no trabalho?



PROGREDIR

Escreva as respostas às perguntas seguintes:

1. O que acha de implementar mudanças em geral?

2. Que estratégias usa para gerir o seu tempo?

(Pergunta bônus: Pergunte ao seu colega quais são as suas experiências do uso de estratégias de gestão de tempo)

3. Quanto tempo poderá levar para se sentir confortável com a implementação de uma nova rotina?

Durante quanto tempo insiste numa mudança para que ela se torne uma parte "natural" do seu trabalho?

APLICAR







Passo 2: Para cada tarefa que escreveu, pergunte a si mesm@:

Esta tarefa é urgente? Esta tarefa é importante? Com base nisso, escreva as tarefas do primeiro passo na próxima matriz:

	Urgente	Menos Urgente
Importante	urgente e importante	menos urgente, mas importante
menos importante	urgente, mas menos importante	menos urgente e menos importante

Passo 3: Veja na matriz o que as tarefas abaixo de cada número significam para a sua gestão de tempo; que tarefas deve realizar; quais podem ser planejadas com antecedência; quais pode delegar; e quais pode eliminar.

	Urgente	Menos Urgente
Importante	1. REALIZAR 	2. PLANEAR COM ANTECEDÊNCIA 
menos importante	3. DELEGAR 	4. ELIMINAR 

APLICAR

2. A Técnica Pomodoro

A Técnica Pomodoro usa um temporizador para dividir o trabalho em intervalos de cerca de 25 minutos, separados por intervalos curtos. Cada intervalo é conhecido como “pomodoro”. O objetivo é cumprir uma tarefa num certo período de tempo e bloquear esse tempo para outras tarefas.

Vamos colocar esta técnica em prática. Leia e siga os cinco passos básicos:

1. Decida qual a tarefa a ser realizada.
2. Regule o temporizador de pomodoro (usualmente para 25 minutos).
3. Realize a tarefa.
4. Termine o trabalho quando o temporizador tocar, e faça uma pequena pausa (5-10 minutos)
5. Depois de quatro “pomodoros”, faça uma pausa longa (20-30 minutos).

Depois de praticar ambas as técnicas, reflita sobre estas questões finais:

- Estas técnicas ajudaram a melhorar a maneira como gere o seu tempo no trabalho?

- Acha que poderia aplicá-las no seu dia-a-dia no trabalho?

- Quais serão os benefícios da aplicação destas técnicas no seu trabalho?



Capítulo 6

**“Um livro, uma caneta, uma criança,
e um/a professor/a podem mudar o mundo”**

(Malala Yousafzai)



OBJETIVOS

para esta semana

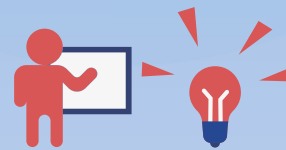
1

Refletir sobre a importância das estratégias de gestão de sala de aula



2

Conhecer algumas boas estratégias e sugestões para a gestão de sala de aula



3

Implementar novas estratégias de gestão de sala de aula no seu trabalho diário



Será que eu costumo gerir a minha sala de aula de **uma maneira eficaz?**

O que poderei fazer para gerir a minha sala de aula **de uma forma mais eficaz?**



INTEGRAR

Para organizar o ensino/aprendizagem eficazmente na sala de aula,

é importante escolher métodos adequados para criar um bom ambiente de aprendizagem. Aqui está uma lista de métodos (Learning to be Toolkit, 2019)

Definir objetivos de aprendizagem



1. @ professor apresenta o tema (idealmente, incluindo recursos visuais).
2. @ professor pede aos alunos para pensar num objetivo pessoal/comum para a turma (os alunos podem consultar o livro ou alguns materiais ou conversar com um/a colega).
3. @ professor modera uma discussão sobre a definição de objetivos.
4. Após a discussão, os alunos formulam os seus objetivos.
5. Os alunos escrevem os seus objetivos individuais, ou @ professor escreve os objetivos partilhados.
6. @ professor define um momento específico em que os alunos poderão discutir os seus progressos na concretização dos objetivos estabelecidos.

Pensar-Emparelhar-Partilhar

1. @ professor propõe uma tarefa ou coloca uma pergunta específica.
2. PENSAR: @ professor começa por colocar uma pergunta específica sobre o tema. Os alunos "pensam" (7-10 seg.) sobre o que sabem acerca do tema.
3. EMPARELHAR: @ professor agrupa os alunos em pares ou pequenos grupos, e os alunos partilham as suas ideias.
4. PARTILHAR: @ professor alarga a atividade anterior de partilha em pares ou em pequenos grupos para a discussão do grupo/turma.



INTEGRAR



Tempo de espera

- (1) @ professor coloca uma pergunta;
- (2) pausa deliberadamente durante 7-10 segundos enquanto os alunos pensam e
- (3) recolhe as respostas.



Trabalho de grupo

1. @ professor divide a turma em grupos de 3-5 alunos.
2. @ professor coloca uma pergunta ou atribui uma tarefa aos grupos (se @ professor colocar uma pergunta, deve dar o Tempo de Espera; se @ professor atribuir uma tarefa mais elaborada, os alunos devem escolher os seus papéis dentro do grupo, bem como as tarefas adequadas para cada membro do grupo).
3. @ professor estabelece um determinado período de tempo para completar a tarefa ou para responder à pergunta.
4. Cada grupo apresenta a sua resposta ou tarefa oralmente ou por escrito (os relatórios escritos podem ser afixados na parede, enquanto os alunos circulam informalmente pela sala e leem as respostas dos colegas).

Discussão responsável



1. @ professor começa uma discussão na turma relacionada com o tópico da aula.
2. @ professor explica que, numa discussão de aprendizagem, cada participante na discussão é responsabilizado, isto é, é suposto dar razões e evidências para sustentar a sua opinião.
3. @ professor coloca uma pergunta aberta e guia os alunos numa discussão responsável.
4. @ professor pede a um voluntário para responder à pergunta.
5. @ professor pede a outros dois/três alunos para acrescentarem alguma informação ao que o primeiro aluno já tenha dito.
6. @ professor conduz à reflexão.

INTEGRAR

Modelação/demonstração

1. @ professor descreve as características de um conceito ou as etapas para realizar uma habilidade, enfatizando os elementos-chave.
2. @ professor divide o conceito ou a habilidade em pequenos segmentos de aprendizagem.
3. @ professor pensa em voz alta, enquanto modela, dando bons e maus exemplos de práticas e de hábitos diários do ser humano.
4. @ professor motiva os alunos a aprender, demonstrando entusiasmo e mantendo uma sala de aula ativa.
5. @ professor envolve os alunos através de questionamento sistemático, verificando a sua compreensão, e mostrando assim um exemplo de uma pessoa inspirada.
6. @ professor pede aos alunos para praticarem a habilidade sozinhos.



Aprendizagem através do jogo

1. @ professor seleciona um jogo que ilustra o tema da aula.
2. @ professor decide se o jogo irá ser usado para as fases 'Questionar', 'Recolher, ou 'Progredir'.
3. Durante a aula, @ professor explica aos alunos as regras e a finalidade do jogo.
4. Com a ajuda de alguns voluntários, @ professor demonstra como o jogo se desenrola. Os alunos realizam o jogo. Durante a reflexão, @ professor tenta estabelecer ligações entre a experiências dos alunos e o tema da aula.



INTEGRAR

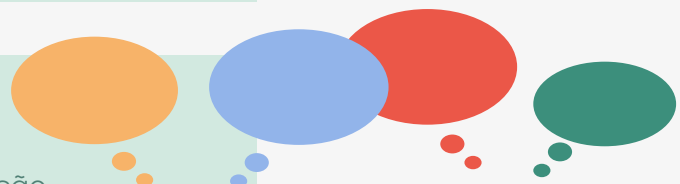
Atividades cinestésicas

1. @ professor decide que atividade cinestésica serve o tema e o objetivo da aula.
2. No momento apropriado durante a aula, @ professor explica e modela a atividade.
3. Os alunos realizam a atividade cinestésica de acordo com as instruções d@ professor.
4. @ professor monitoriza o trabalho dos alunos.
5. Após a atividade, @ professor e os alunos refletem sobre como esta decorreu.



Reflexão

1. @ professor formula uma pergunta ou uma afirmação para reflexão sobre o tema da aula.
2. Durante o processo de aprendizagem ou antes de concluir o tema, @ professor coloca a questão ou afirmação aos alunos.
3. Os alunos participam na reflexão respondendo à questão, ou comentando a afirmação. Recomenda-se utilizar o método Pensar-Emparelhar-Partilhar.



Organizadores gráficos e visuais

1. @ professor ou a turma preparam organizadores gráficos ou visuais para um tema específico.
2. Os organizadores visuais são colocados na parede num lugar visível.
3. Durante a aula, nos momentos apropriados, @ professor chama a atenção dos alunos para os organizadores visuais.



INTEGRAR

Feedback

1. @ professor observa os alunos ou lê os seus trabalhos, e avalia o nível atual de conhecimento e desempenho dos alunos.
2. @ professor decide de que forma o *feedback* de uma tarefa específica será fornecido.
3. @ professor pensa sobre as etapas que os alunos poderão seguir, de forma a melhorar os conhecimentos e as habilidades atuais.
4. @ professor fornece o seu *feedback* aos alunos.
5. @ professor atribui tempo destinado aos alunos para analisar o *feedback* e os objetivos para melhoria, bem como para decidir sobre formas de melhorar.



Estes métodos podem ajudar @ professor a criar um ambiente de aprendizagem favorável. Durante alguns minutos, revise os métodos e reflita sobre estas questões:

- Quais os métodos que já usei na minha sala de aula?
 - Será que uso regularmente alguns deles com os meus alunos?
 - Será que existem alguns métodos que nunca usei anteriormente? E alguns métodos que não conhecia?
 - Poderei aplicar algum deles na minha sala de aula?
- Quais seriam os benefícios em usá-los?



PROGREDIR

O tempo de aprendizagem pode ser dividido em três partes:

Atividades inclusivas de boas-vindas, estratégias envolventes, e encerramento positivo.

Aqui está um exemplo de como os métodos de ensino podem ser usados para planejar com sucesso cada parte de uma aula:

Atividades inclusivas de boas-vindas (1 – 10 min.)	<ul style="list-style-type: none">- Roda de alunos- Rotina de acolhimento
Estratégias de envolvimento (1 – 15min.)	<ul style="list-style-type: none">- Trabalhar em pares/grupos- Realizar jogos- Exercícios cinestésicos- Conversas significativas
Encerramento positivo (3 – 5min.)	<ul style="list-style-type: none">- Reflexão sobre o que aprendi- Dizer adeus com cumprimentos calorosos- Refletir sobre o que levei daqui hoje- Responder à pergunta sobre o que esperar da próxima aula- Dizer "obrigad@"

PROGREDIR

Agora é a sua vez!

Dedique algum tempo para pensar sobre a sua próxima aula. Na tabela, escreva as ideias acerca de como pode alcançar os três objetivos seguintes: criar um ambiente inclusivo, usar métodos inclusivos, e concluir a aula com otimismo.

Atividades inclusivas de boas-vindas	Como pode criar um ambiente inclusivo?
Estratégias de envolvimento	Que tipo de métodos ou de estratégias inclusivas poderia usar?
Encerramento positivo	Como pode terminar a aula com otimismo?

Após ter preenchido a tabela, imprima-a ou guarde-a.

APLICAR

Implemente o que planeou para a aula seguinte. Após a aula, responda às perguntas como forma de autoreflexão:

Implemente o que planeou para a aula seguinte. Após a aula, responda às perguntas como forma de autoreflexão:

Como conseguiu implementar o que planeou?

Como é que o plano potencia a sua eficácia?

O que teve sucesso? O que foi difícil?

Como se sentiu a lecionar esta aula?

APLICAR

Como se sentiram os alunos? Que tipo de comportamento ilustra o bem-estar dos alunos?

Como poderá enriquecer a sua aula seguinte com o material desta semana?

Após reflexão, escolha um/a colega, discuta as experiências desta semana e pense em formas de fortalecer a sua autoeficácia.

Capítulo 7

"A chave não é priorizar o que está na sua agenda, mas sim definir as suas prioridades".

(Stephen Covey)



OBJETIVOS

para esta semana

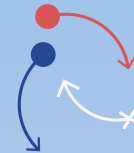
1 Reconhecer a resposta ao stress



2 Autoavaliação e percepção adequadas das emoções



3 Refletir sobre estratégias de gestão do stress



4 Desenvolver resiliência



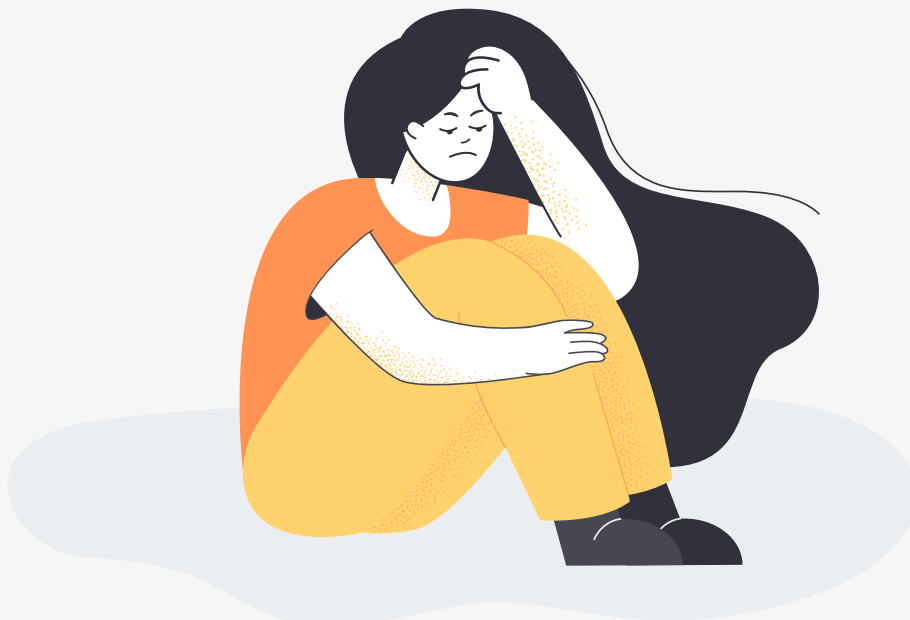
QUESTIONAR

A resposta ao stress é uma reação normal dos seres humanos às mudanças no ambiente. Pode dizer-se que é puramente biológica, e acontece quando nós somos estimulados perante uma situação nova, seja ela agradável ou desagradável. Esta estimulação exige mais energia dos nossos corpos do que o desempenho de tarefas rotineiras.

Estamos simplesmente pré-programados geneticamente para nos tornarmos mais atentos quando tomamos decisões, especialmente face ao perigo. A nossa reação pode ser "lutar, fugir ou bloquear", que constituem respostas comuns ao stress.

Quando temos stress nas nossas vidas diárias (demasiadas coisas para fazer, expressões emocionais, etc.) e não "deixamos" este stress a nível fisiológico, ficamos presos nas respostas de "luta-bloqueio". Quando não o "deixamos", algures na nossa fisiologia, ficamos presos e acumulamos todos os dias novo stress tóxico e não o libertamos do nosso corpo.

Mais cedo ou mais tarde, o nosso organismo ficará cheio e começará a transbordar sob a forma de sintomas: exaustão, dor crónica, enfraquecimento do sistema imunitário, problemas digestivos e de sono, fadiga, tensão crónica, ansiedade, depressão, etc.

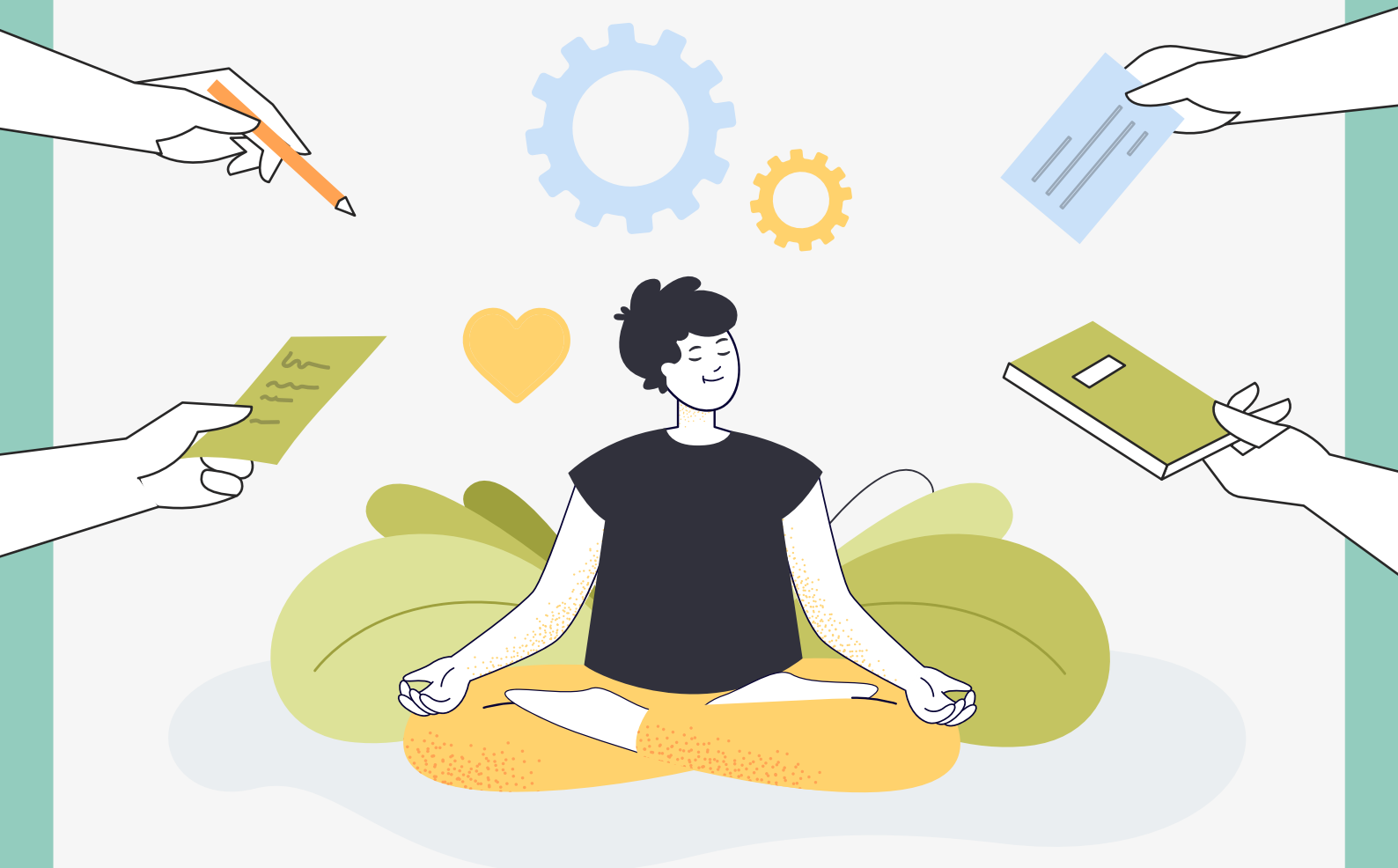


INTEGRAR

Refleta sobre os processos que poderão originar uma resposta de stress. É difícil reconhecer os verdadeiros desencadeadores de stress ao longo do tempo.

Por vezes, até a respiração de um colega pode parecer irritante, mas provavelmente a sensação de irritação não é causada pela respiração do colega, mas por um antigo conflito entre os mesmos.

Se conseguir identificar a causa do stress, será mais fácil nomear e resolver o problema; entretanto, se não conseguir resolver o problema ou identificar as razões, ainda pode cuidar de si mesmo, fazendo um plano de autoajuda de curto e longo prazo.



PROGREDIR

Pense em como é capaz de reconhecer que está a passar por stress a nível comportamental, emocional, físico, cognitivo e social.

Refleta e sublinhe no máximo 10 reações que normalmente tem quando está sob stress.

Comportamental	Emocional	Físico
<ul style="list-style-type: none"> - Mudança nos níveis de atividade - Diminuição da eficiência e eficácia - Dificuldade de comunicação - Maior sentido de humor/humor negro - Irritabilidade, explosões de raiva, discussões frequentes - Incapacidade de descansar, relaxar, ou “desligar” - Mudança nos hábitos alimentares - Mudança nos padrões de sono - Alterações no desempenho profissional - Crises de choro - Aumento do uso de tabaco, álcool, drogas, açúcar ou cafeína - Hipervigilância sobre a segurança ou o ambiente circundante 	<ul style="list-style-type: none"> - Sentir-se heróico, eufórico ou invulnerável - Negação - Ansiedade ou medo - Preocupação com a segurança de si ou dos outros - Irritabilidade ou raiva - Inquietação - Tristeza, mau humor, sofrimento ou depressão - Sonhos intensos ou angustiantes - Sentir-se assoberbado, indefeso ou sem esperança - Sentir-se isolado, perdido, solitário ou abandonado - Apatia - Sentir-se incompreendido ou não apreciado 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento da frequência cardíaca e da respiração - Aumento da pressão arterial - Dor de estômago, náuseas, diarreia, indisposição - Aumento ou diminuição do apetite, que pode ser acompanhado por perda ou ganho de peso - Transpiração ou arrepios - Tremores ou contrações musculares - Audição diminuída - Visão em túnel - Sentir-se descoordenado - Dores de cabeça - Dores musculares - Visão sensível à luz - Dor na zona lombar - Sensação de "nó na garganta" - Sentir-se assustado com facilidade - Fadiga que não melhora com o sono - Mudanças no ciclo menstrual - Mudança no desejo ou resposta sexual - Diminuição da resistência a constipações, gripes, infeções - Crises de alergias, asma ou artrite - Queda de cabelo - Estar doente e não conseguir recuperar

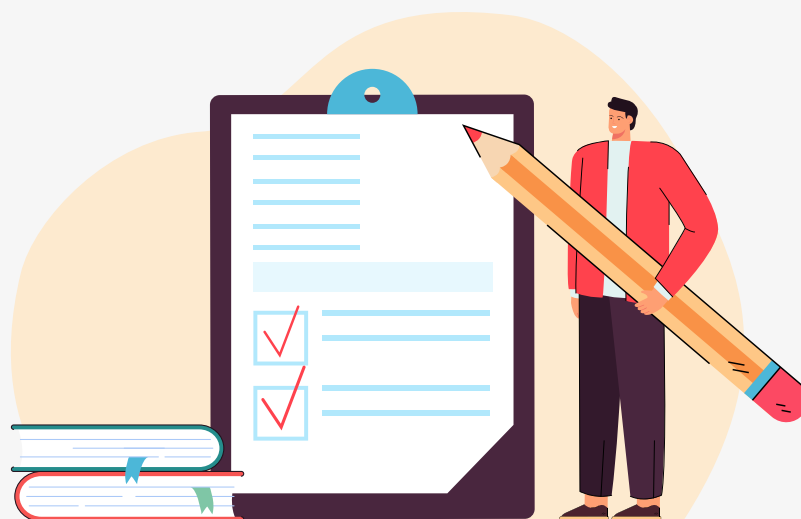
PROGREDIR

Cognitivo

- Problemas de memória/esquecimento
- Desorientação
- Confusão
- Lentidão em pensar, analisar, ou compreender
- Dificuldade em calcular, estabelecer prioridades ou tomar decisões
- Dificuldade de concentração
- Capacidade de atenção limitada
- Perda de objetividade

Social

- Ausência ou isolamento de pessoas
- Dificuldade em ouvir
- Dificuldade em partilhar ideias
- Dificuldade em envolver-se na resolução mútua de problemas
- Culpar outros
- Criticar – Intolerância sobre atividades de grupo
- Dificuldade em dar ou aceitar apoio ou ajuda
- Impaciência ou desrespeito para com os outros



APLICAR

Agora, olhe para a lista anterior, releia e responda às seguintes perguntas:

Quais são os três/quatro principais fatores de stress que afetam o seu bem-estar profissional?

Existe um nível que seja mais desafiador para si do que outros (por exemplo, cognitivo)?

O que lhe dizem as reações específicas ao stress (nos diferentes níveis)?

Que prioridades pode estabelecer no trabalho para reduzir os fatores de stress?

Então, vamos fazer um trabalho de grupo.

Discuta e partilhe com os colegas que tipo de fatores de stress e reações são mais prevalentes.

Como é que a comunidade escolar poderia lidar com o stress dos professores a longo prazo? Que ações podem ser implementadas para lidar com estes fatores de stress?



Capítulo 8

"Mens sana in corpore sano"

(citação em latim, Juvenal Satires)



OBJETIVOS

para esta semana

1

Aprender como lidar eficazmente com o stress emocional particularmente doloroso ou desafiador



2

Trabalhar as nossas respostas emocionais em situações stressantes



3

Aprender a ter contacto connosco mesmos, com a nossa respiração e emoções



QUESTIONAR

Queremos dar-lhe algumas ideias sobre como conduzir eficazmente o seu veleiro em tempos difíceis (mar agitado, mau tempo...). O marinheiro, nessas situações, pode enfrentar muito stress.

Ignorar as emoções não é a forma mais saudável de lidar com elas. Isso não as faz desaparecer, mas pode libertá-las de formas diferentes. Se não conseguirmos mudar os nossos níveis de stress ao eliminar a situação stressante, podemos trabalhar a

nossa resposta emocional em relação à mesma. Como qualquer outra competência, a perseverança e a prática regular são necessárias para gerir as emoções e as exigências com sucesso. Para reconhecer quando estamos stressados, precisamos de estar em contacto connosco mesmos, com a nossa respiração e emoções.

Vamos ver como se faz!



INTEGRAR

Imagine que as seguintes situações acontecem consigo:

Durante a reunião de grupo de professores, @ professor@ recebe a informação de que terá de participar num grupo de trabalho e completar uma tarefa comum num dia e hora determinados. @ professor@ estava a planear trabalhar sozinh@ neste dia e hora em particular, e agora sente-se culpado@ por isso.

1

Identifique os sinais de stress:

Quais são os aspetos comportamentais, físicos, cognitivos, emocionais ou sociais nos quais se sente stressado@? (Se precisar, verifique na semana anterior a lista de sinais)

2

Compreender a causa do stress:

O que causa e desencadeia o stress nessa situação?

Faça um círculo à volta de todas as opções que se aplicariam a si nessa situação:

- a. Conflitos nas relações interpessoais
- b. Situações imprevistas
- c. Situações fora do nosso controlo
- d. Problemas na sua vida pessoal
- e. Problemas no trabalho
- f. Carga de trabalho excessiva
- g. Outros: _____

INTEGRAR

3

Refira a emoção que acha que iria experienciar durante essa situação.

Faça um círculo à volta de todas as opções que se aplicariam a si nessa situação:

Raiva

Sentimento de Culpa

Frustração

Apatia

Agressividade

Medo

Pânico

Desespero

Tristeza Vergonha

Autocomiseração

4

Aplicar estratégias para lidar com os problemas:

Que estratégias poderia usar para reduzir a sensação de stress? Já tomou conhecimento de algumas estratégias eficazes neste curso. Aplicaria alguma delas a esta situação específica?

Continue a ler para se familiarizar com outras estratégias eficazes!

PROGREDIR

Em situações stressantes, as emoções tendem a atingir um ponto crítico e poderá não ser capaz de controlar a situação ou lidar com as suas emoções. Pense como pode reconhecer o ponto crítico no qual as suas emoções (raiva, medo...) atingem uma fase em que não podem mais ser controladas.



Lembre-se de uma situação em que tenha atravessado o ponto crítico (se não o fez, imagine uma situação em que atravessaria esse ponto).

Como agiu?

Qual o contexto dessa situação?

Como contribuiu para atingir o ponto crítico? Como se sentiu?

O que fez para controlar as suas emoções?

APLICAR

Nas semanas anteriores, enfrentou emoções que causavam uma resposta de stress.

Agora reflita sobre as exigências que tem no seu trabalho:

- Há exigências específicas que sente como stressantes?
- Partilhe as suas reflexões com outros colegas: Existem algumas exigências comuns que são sentidas como especialmente stressantes no seu local de trabalho?

O que podemos fazer para lidar com essa reação ao stress?

Algumas ferramentas para reduzir o stress podem incluir meditação, caminhar, agradecer o que se tem, atividades físicas e sociais, etc. Pode experimentar uma das seguintes técnicas de relaxamento:



1

Respiração - técnica do balão

Este é um exercício muito simples que pode aplicar em qualquer momento durante o dia ou antes de dormir. Relaxe o seu corpo e respire normalmente durante algum tempo. Imagine um balão na sua barriga. A cada inspiração, o balão fica maior. A cada expiração, o balão fica menor. Continue por alguns minutos e registre como se sente depois.

2

Respiração - consciente e curiosa

Este exercício pode ser usado quando se tem conversas ou situações difíceis com outras pessoas.

Enquanto estiver a conversar, comece a prestar atenção à sua respiração. Pouco a pouco torne consciente a sua respiração, associe-a às suas intervenções, o que @ ajudará na próxima conversa ou situação difícil.

Sinta os efeitos da inspiração como se estivesse a inspirar o seu ambiente, e imagine estar curios@ sobre a sua própria experiência e a experiência da pessoa com quem está a falar. À medida que expira, sinta-se suportad@ pela sua postura física e na sua estabilidade. Continue a respirar durante alguns minutos: inspire e expire de forma consciente e ativa.

APLICAR

3

Respiração - contagem

A contagem da respiração é outra prática respiratória simples que @ conduzirá imediatamente para o momento presente.

Esta técnica consiste em ouvir a sua respiração natural, aprofundar as suas inspirações e expirações e inspirar ar pelo nariz, com uma contagem lenta de quatro, e depois libertar o ar pelo nariz com outra contagem lenta de quatro. Conte conscientemente o tempo para cada inspiração e cada expiração com o mesmo tempo de duração.

4

Enfatizar a Expiração

Esta técnica é uma variante do procedimento da respiração contada. Pode inspirar pelo nariz com uma contagem lenta de quatro e depois expirar pelo nariz com outra contagem lenta de seis ou oito. Realce a sua expiração a um ritmo mais longo do que a sua inspiração.

Ao realçar a sua expiração coloca a sua consciência e atenção na respiração e cria uma ainda uma maior sensação de calma geral.

5

Mindfulness

Mindfulness é uma prática poderosa. A prática atrai-@ para o momento presente e mantém a sua atenção numa coisa de cada vez, o que pode ajudar a acalmar o stress e a ansiedade.

Para esta prática, tente analisar o ambiente ao seu redor. Ao olhar o espaço à sua volta, identifique alguns objetos que conse-gue ver, ouça os sons e foque a sua atenção nos cheiros no ar e em qualquer gosto que esteja na sua boca; finalmente, torne consciente a sensação de tocar. Preste atenção ao que sente e identifique as sensações com os seus cinco sentidos. Finalmente, foque a sua consciência e preste atenção às sensações internas (o movimento na barriga, o ar nos pulmões, os músculos, os pensamentos...). Quando se sentir pront@, traga lentamente a sua consciência de volta ao seu redor para se preparar para seguir em frente com o seu dia.



APLICAR

6

Relaxamento Muscular (Jacobson)

A técnica de relaxamento Jacobson consiste em contrair e relaxar progressivamente os músculos do corpo por um intervalo de 5-7 segundos de tensão e 20 a 30 segundos de relaxamento. Inclui a tensão e relaxamento dos braços, rosto, pescoço, cabeça, abdómen, ombros, pernas e, por vezes, outras partes do corpo.

7

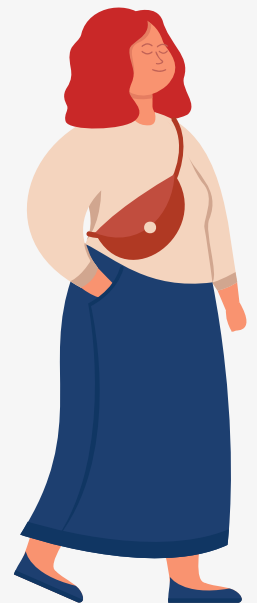
Caminhada consciente de oito passos

Esta caminhada pode ser realizada em qualquer lugar - para a sala de aula, para o carro, ou em casa. Permite-nos acalmar o nosso cérebro e desviar a atenção do fator de stress para as sensações do corpo. Consiste em caminhar devagar enquanto se sente as sensações através dos pés e pernas em movimento (peso, pressão, movimento, temperatura...). Em cada passo, sente-se o contacto permanente com o chão.

8

Movimento consciente

Mova o seu corpo de qualquer forma que lhe pareça apropriada, prestando atenção à sua respiração. Sinta lentamente o seu corpo em movimento. Qualquer tipo de movimento que aprecie é o melhor antídoto para uma mente ocupada e stressada. Mova-se conscientemente durante o tempo que necessitar. O que quer que lhe pareça confortável e útil será a melhor forma de apoiar o seu bem-estar geral.



O movimento é uma prática poderosa para se sentir suportad@ no seu corpo e sair da sua cabeça. Práticas lentas e calmantes como o yoga podem ser práticas perfeitas para apoiar a sua saúde mental e o seu bem-estar.

*Não é o stress que nos mata,
é a nossa reação a ele.*

Capítulo 9

"Nas nossas águas e nas dos outros também há outros barcos!"



OBJETIVOS

para esta semana

1

Encorajar a (auto)empatia, a compaixão, a adoção de novas perspectivas, o respeito por mim e pelos outros



Refletir sobre o valor de si próprio e apreciar a diversidade



Podemos identificar dois tipos diferentes de empatia:

Lishner, Stocks and Steinert (2017)

Empatia cognitiva

Adotar a perspetiva do outro (imaginar - tomar outra perspetiva) e imaginar-se na situação do outro (imaginar - tomar a própria perspetiva).



Empatia afetiva

Descreve uma ampla gama de fenómenos afetivos. Um desses fenómenos envolve sentir a mesma experiência afetiva ou emocional de outra pessoa.

4 qualidades da empatia:

Adotar perspetivas,
evitar julgamentos,
reconhecer a emoção nos outros e comunicá-la,
e sentir com os outros.

Se formos empáticos, identificamo-nos com a mesma emoção de uma pessoa com quem sentimos empatia e ligamo-nos a ele/ela.

QUESTIONAR

Nas próximas linhas, reflita sobre como descreveria a empatia a partir das suas próprias experiências.

Acha que é uma pessoa empática? Que características @ descrevem como empatic@?



Agora, visualize os próximos dois vídeos de Brené Browns para entender os conceitos de empatia e vulnerabilidade de forma mais profunda.

<https://www.youtube.com/watch?v=1Ewgu369Jw>

https://www.ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability?language=sl

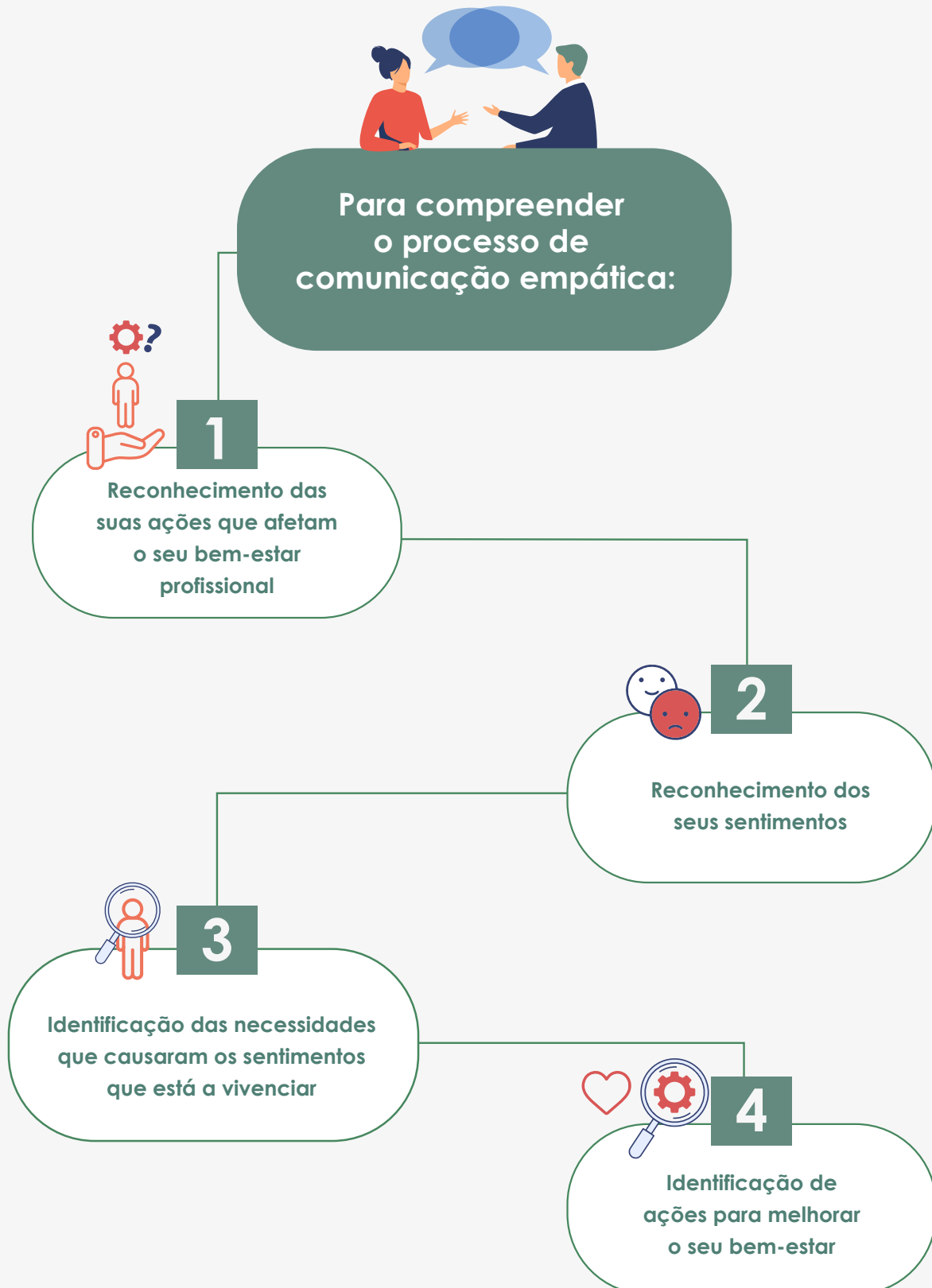


INTEGRAR

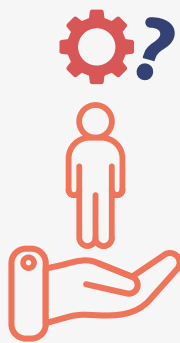
Nesta fase, pense com que frequência se encontra em situações em que diz:

"Não vou fazer mais isso; não vou falar mais assim."

Agora, analise o próximo mapa mental.



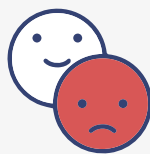
INTEGRAR



1

- Tente não dividir as pessoas em categorias "más" e "boas", porque isso encoraja a violência.
- Tente não se comparar: as comparações diminuem a auto-estima, bloqueiam o crescimento e reduzem a compaixão por si mesm@ e pelos outros.
- Tente não negar a responsabilidade. Nós somos responsáveis pelos nossos pensamentos, sentimentos e ações.
- Tente não usar este tipo de frase: "Eu avisei-te: se desobedeceres, vais estar em apuros". Ao fazer isso, está a intimidar os outros para lhe obedecerem.
- Tente não usar este tipo de frase: "El@ merece ser punido pelo que fez/não fez". Ao fazê-lo, está a avaliar e a expressar uma opinião sobre quem merece o quê.
- Acredite que uma pessoa pode mudar e melhorar! Frases que expressam descrença desencorajam a reconciliação com a situação, minam a autoestima e desencorajam a busca de soluções.

INTEGRAR



2

- Distinguir os sentimentos dos pensamentos.
- Distinguir o que sentimos do que pensamos que somos e nomear os verdadeiros sentimentos.

Encantad@

Realizad@

Entusiasmad@

Preocupad@

Confiante

Agradecid@

Bem-aventurad@

Inquisitiv@

Assoberbad@

Otimista

Confortável

Tens@



INTEGRAR



3

Sentimento de culpa

Ao escolher este sentimento diminuimos a nossa autoestima, o que causa vergonha, que pode levar à depressão.



Culpar os outros

Ao culpar os outros, cultivamos a raiva dentro de nós mesm@s.



Compreender os seus próprios sentimentos e necessidades

Ao concentrarmo-nos nos nossos sentimentos e necessidades, podemos expressá-los melhor.



Compreender os sentimentos e necessidades dos outros

A capacidade de ver os sentimentos e necessidades dos outros, para que possamos assumir a responsabilidade pelos nossos sentimentos e não culpar outras pessoas.



INTEGRAR



4

- 1) Seja assertiv@ quando pedir algo e expresse os seus desejos da maneira mais clara possível.
- 2) Os pedidos devem refletir sentimentos e necessidades. Caso contrário, serão vistos como exigências.
- 3) Peça ao seu/sua interlocutor(a) para responder, de modo a ter a certeza de que foi ouvid@.
- 4) Agradeça quando o seu/sua interlocutor(a) tentar satisfazer o seu pedido.



PROGREDIR

Leia as afirmações e aplique as regras da comunicação empática, como no exemplo:

Em vez de dizer: "Desiludiste-me quando não foste à reunião ontem", diga "Fiquei desiludid@ quando não foste à reunião ontem, porque estava preocupad@ que não estivéssemos prontos para responder".

1. Não se pode esperar nada de bom destes alunos, pois eles vêm de famílias desfavorecidas. 😞



2. Não é possível ensinar alunos talentosos numa sala de aula como esta. 😞



3. Sinto-me cansad@. 😞



4. Eu sinto que el@ não gosta de mim. 😞



5. Não consigo aprender nada. 😞



6. Não entendes, não é para alunos. 😞



7. Quero que me deixes em paz. 😞



8. Gostaria que respeitasses a minha opinião. 😞



APLICAR

Agora é tempo de aplicar!

Durante alguns dias desta semana, mantenha-se atent@ à forma como comunica com @s outr@s no trabalho (diretor(a) da escola, colegas, alunos, pais).

Escreva algumas expressões relevantes que diz quando comunica com os outros e dedique algum tempo a analisá-las.

Descreva como as palavras que utilizou estão de acordo com os princípios da comunicação empática. Acha que poderia mudar as reações/palavras erradas por palavras mais apropriadas?

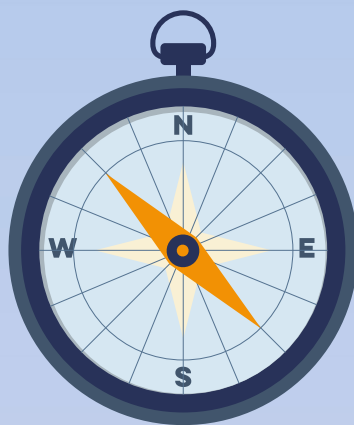
Escreva as expressões que ouve e dedique algum tempo a analisá-las.



Descreva como as palavras que ouviu estão de acordo com os princípios da comunicação empática. Acha que poderia mudar as reações/palavras erradas por palavras mais apropriadas?

Capítulo 10

"Em tempos de tempestade, outros barcos podem ajudar-nos a manter o nosso rumo e lembrar-nos do que é verdadeiramente importante na nossa viagem".



OBJETIVOS

para esta semana

1

Encorajar a autoempatia, a compaixão, a tomada de perspectiva, o respeito por mim e pelos outros

**2**

Desenvolver competências de comunicação e construção de relacionamentos

**3**

Analisar, avaliar e refletir sobre situações profissionais



Encorajar a autoempatia, a compaixão, a tomada de perspetiva, o respeito por mim e pelos outros

1

"Eu estou bem... Tu estás bem"

Pessoas realistas com esta posição sobre si mesmas e os outros podem resolver os seus problemas de forma construtiva. Estas aceitam o significado das pessoas e dão-se bem com os outros. Alcançam independência (eu consigo fazer as coisas sozinho) e interdependência - "Eu posso escolher fazer parte de uma equipa e alcançar ainda mais do que consigo sozinho".



2

"Eu estou bem... Tu não estás bem"

Esta é a posição das pessoas que se sentem vitimizadas ou perseguidas, e por isso vitimizam e perseguem os outros. Culpam os outros pelas suas desgraças. Esta posição corresponde a uma posição de superioridade.



3

"Eu não estou bem... Tu estás bem"

Esta é uma posição comum de pessoas que se sentem impotentes, não suficientemente boas, ou menos importantes quando se comparam com outras. Esta posição corresponde a uma posição de inferioridade (eu sou inferior).



4

"Eu não estou bem... Tu não estás bem"

Esta é a posição daqueles que perdem o interesse em viver, que exibem um comportamento excessivo e, em casos extremos, podem prejudicar-se a si próprios ou a outros. Esta é uma posição na qual se deve trabalhar sobre si próprio.



Tod@s nós usamos muitas vezes as quatro perspetivas, embora a primeira seja a mais saudável nas relações profissionais (e pessoais).

INTEGRAR

Abaixo, encontrará alguns exemplos relativos aos 4 tipos de atitudes e perspectivas básicas:

1

É bom para nós os dois:

Se um aluno perturba frequentemente a aula, procuro esclarecer a situação. Deixo claro que existem certas regras e diretrizes que devem ser respeitadas em sala de aula. Ao mesmo tempo, quero entender o porquê de o aluno estar a atrapalhar as aulas. Talvez ele ou ela esteja a passar por uma fase difícil na vida e precise de apoio.



Eu estou bem, tu estás bem.

2

É bom para mim, mas é mau para ti:

Os alunos estão a tornar-se cada vez mais insolentes. Parece-me que os pais hoje em dia já não educam os seus filhos e esperam que nós assumamos essa tarefa. Mas eu não admito. Só é preciso ser-se suficientemente rigoros@, e então ninguém se atreverá a perturbar as aulas.



Eu estou bem, tu não estás bem.

3

É mau para mim, mas é bom para ti:

As crianças e os jovens fazem muitas vezes sentir-me insegur@. Eles sabem tanto sobre computadores, Internet e coisas assim. Eu não sei nada sobre isso. Os meus alunos muitas vezes ajudam-me, o que é muito simpático da parte deles. Mas eu nunca vou entender nem ser capaz de fazer tais coisas sozinh@.

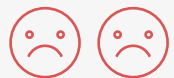


Eu não estou bem, tu estás bem.

4

É mau para nós os dois:

Embora eu já ensine há muito anos, há muitas coisas que eu mesm@ não sei. Os alunos sabem disso e querem-me envergonhar, fazem-do-me perguntas para as quais eu não sei a resposta. Eu sinto-me muito desconfortável e envergonhad@, mesmo sabendo que não somos todos omniscientes. Por que é que os alunos têm de se aproveitar disso?



Eu não estou bem, tu não estás bem.

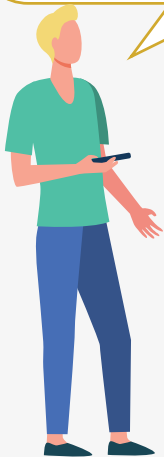
Analise os exemplos fornecidos e a tabela. A tabela mostra que, dependendo da posição que escolhemos, tomamos decisões que afetam o nosso comportamento e os relacionamentos com os outros.

PROGREDIR

Reconheça a posição de vida de um aluno (ou de colegas, pais) em diferentes situações, e pense nas suas respostas.

A

Quando um aluno diz: "Eu na matemática sou um caso perdido. Eu nunca poderia resolver este problema sem a ajuda de um professor". Ou quando um colega nos diz: "Nunca terei sucesso com esta turma, não sei como ter autoridade como tu!" Em que posição de vida está ele/ela? Como responderia a isso?

**B**

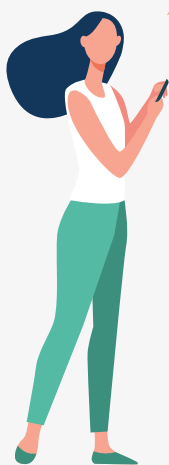
Quando um aluno diz ao professor: "Eu não posso fazer isso, e nem você me pode ajudar com isso". Ou quando um colega nos diz: "Não acredito que alguém me possa ajudar no meu papel de professor@; é simplesmente inútil!" Em que posição de vida está ele/ela? Como responderia a isso?



PROGREDIR

C

Quando um aluno diz à professora: "A professora Tina ajudou-me tanto; ela sabia como me explicar isto. Ela era uma boa professora. Eu entendia a explicação dela. O(a) professor(a) e a sua explicação só me estão a deixar ainda mais confuso". Ou quando um colega nos diz: "Não acredito que pudesses fazer alguma coisa quanto à comunicação com aqueles pais. A colega não sabe liderar reuniões como eu e a Carolina (ex-orientadora) liderávamos!" Em que posição de vida está ele/ela? Como responderia a isso?



D

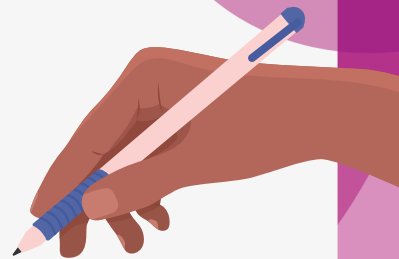
Quando um aluno diz ao professor: "Eu gosto muito desta matéria. As suas aulas são tão interessantes e você ensina bem". "Fizemos um ótimo trabalho em geral; há algumas pequenas mudanças que sugiro para a próxima vez." Em que posição de vida está ele/ela? Como responderia a isso?



4

APLICAR

Nas próximas linhas, pense em si como um modelo de posição OK:



- Que posições de vida vivencia em situações profissionais?

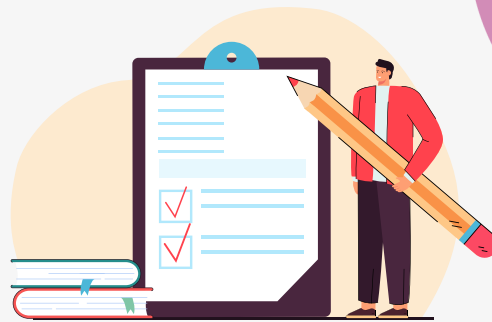
- Em que situações é que estas posições de vida se tornam evidentes?

- Como é que circunstâncias externas afetam as suas posições de vida?
(certos comportamentos em outras pessoas, certos contextos,...)

APLICAR

"Trabalho de casa".

Observe as suas posições OK durante a próxima semana e preencha a tabela todos os dias após o trabalho".



Posição 1: Eu estou bem, tu estás bem.

Posição 2: Eu estou bem, tu não estás bem.

Posição 3: Eu não estou bem, tu estás bem.

Posição 4: Eu não estou bem, tu não estás bem.

Capítulo 11

"O farol é sempre um ponto de referência"



OBJETIVOS

para esta semana

1

Reconhecer os pontos fortes e melhorar a autoconfiança



2

Desenvolver competências de comunicação em situações de liderança



3

Melhorar a análise, avaliação e reflexão em diferentes contextos



QUESTIONAR

O líder, mais do que seguir, é um farol e conduz os veleiros que estão à sua volta ao rumo certo.

Embora os diretores de escola assumam grande parte das responsabilidades administrativas de uma escola, isso não significa que os professores não possam participar numa liderança partilhada.

Aprender faz parte do desenvolvimento de um professor que é líder. "Como trabalhar com adultos?" implica um conjunto de competências diferentes.

Aprender a comunicar eficazmente, tomar iniciativa e partilhar os seus conhecimentos estão entre algumas das competências que distinguem os professores que são líderes.

O bem-estar do professor pode ser influenciado por:

- as ações de liderança que os professores identificam como facilitadoras do seu bem-estar (sentir-se valorizado, desenvolvimento profissional significativo, iniciativa na tomada de decisões)
- as competências essenciais que os líderes demonstram (construção de relações, competência contextual, competência socioemocional).

QUESTIONAR

E o que é preciso para ser um líder na sala de aula?

Um líder na sala de aula pode ser definido como um indivíduo capaz de guiar os alunos através do processo de aprendizagem de uma forma que os alunos sejam capazes de compreender e utilizar os conhecimentos adquiridos através do apoio do professor. Nesta época em que os alunos estão desmotivados e orientados para o entretenimento, pode ser difícil encontrar líderes na sala de aula que sejam capazes de os motivar.

Estudos educacionais indicam que existem cinco comportamentos essenciais que os líderes de sala de aula precisam para ajudar os alunos a aprender. Esses comportamentos são.



- Aulas claras e concisas



- Diversidade de métodos de ensino



- Orientação de tarefas do professor



- Envolvimento dos alunos na aprendizagem



- Alta taxa de sucesso dos alunos

INTEGRAR

Na escola, os papéis de liderança podem ser desempenhados de forma muito diferente. Como navegar entre diferentes tipos de liderança na escola?



1. O capitão (o líder) lidera e a equipa obedece (há uma lacuna entre o capitão e a equipa, desrespeito, relutância em repetir a viagem).



2. O capitão lidera e consulta a equipa, mas toma as decisões finais (como se as necessidades da equipa fossem levadas em conta, mas as pessoas não sentem que as suas decisões sejam ouvidas).



3. O capitão e a equipa são iguais e são tomadas decisões conjuntas (as tomadas de decisão podem levar mais tempo, mas as pessoas sentem que são importantes e que são ouvidas).

Responda à pergunta para si mesma::

Com que tipo de liderança é que se identifica?

PROGREDIR

A liderança não está necessariamente relacionada com títulos ou cargos que são ocupados

Desenhe um veleiro no mar que o ilustre como um líder da sala de aula e o seu papel de liderança.

- Como se descreveria como líder?

- Qual é o seu maior sucesso?

- Em que é que se destaca?

- Por que é que @ elogiam?

- Do que é que está mais orgulhos@?

PROGREDIR

Situações inesperadas fazem parte da vida escolar e muitas vezes ocorrem na escola onde é preciso liderar e tomar uma decisão, avaliar as consequências atuais e assumir a responsabilidade.

Já esteve numa situação semelhante?

O que é que @ ajudou a demonstrar liderança nessa situação?

E o que é que @ incomodou?

O que é que a comunidade poderia fazer?

Uma vez respondidas estas perguntas, está pront@ para discutir com outros a sua abordagem à liderança na comunidade escolar.

APLICAR

Quais são as qualidades de um bom líder?

Este exercício irá ajudá-lo a refletir sobre a sua liderança pessoal e a liderança com os seus pares.

1. Complete o próximo gráfico:

- Qualidades pessoais de liderança.
- Qualidades que poderiam ser reforçadas; os colegas poderiam ajudá-lo a alcançar esta tarefa.
- Escreva qualidades de liderança que não tem, mas que os seus colegas têm.

2. Encontre alguns colegas que estejam a participar no curso consigo. Preste atenção ao que sente.

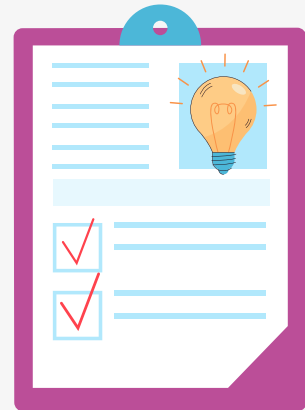
4

APLICAR

3. Disponibilize um tempo durante o qual possa discutir a liderança da sua comunidade escolar e procure soluções para melhorar essa liderança.

4. Partilhe a sua lista de qualidades de liderança e encontre um parceir@(s) entre @s colegas que @ possam ajudar a fortalecer essas mesmas qualidades, de forma a contribuir para a sua experiência de liderança, bem como para o reforço das qualidades de liderança d@s colegas.

5. Descubra quem pode ser o seu mentor quando precisar de ajuda específica para implementar a sua liderança.



Depois de falar com os colegas, reconsidere o processo, respondendo às perguntas:

- Como avalia o seu sucesso? As suas expectativas são demasiado altas/baixas?
Como pode verificar isso?

- Espera que tudo seja perfeito?

- Compara-se regularmente com os seus colegas?

Capítulo 12

"Sem reflexão, seguimos cegamente o nosso caminho, criando mais consequências indesejadas e não conseguindo alcançar nada de útil"

(Margaret J. Wheatley)



OBJETIVOS

para esta semana

1

Visualizar o nosso desempenho profissional para ajudar a obter melhores resultados e aumentar a produtividade



2

Analisar situações particulares, identificando e refletindo sobre situações desejadas



"Observe o rasto do seu veleiro"



QUESTIONAR

Esta semana é a última semana de aprendizagem e é dedicada à reflexão.

Convidamo-l@ a lembrar o que aprendeu durante esta jornada de bem-estar, o que foi bem sucedido, o que experimentou e o que aprendeu, e como pode aplicá-lo e fortalecer ainda mais o seu bem-estar profissional.



A importância da reflexão não pode ser subestimada porque ajuda:

1. A entender como aprende melhor
2. A compreender-se a si mesmo
3. A adaptar-se ao processo de aprendizagem - encorajar inovações para compreender diferentes perspetivas.

QUESTIONAR

O quê? O que aconteceu? O que aprendi? O que fiz?
O que esperava? O que foi diferente? Qual foi a minha reação?
QUAIS as 3 mais-valias que eu vou retirar deste curso?

E daí? Como vou usá-las especificamente na minha
prática diária?

E agora? O que vou fazer em resultado das minhas
experiências? O que vou fazer de diferente?

Como irei implementá-las no futuro?



INTEGRAR

Um dos métodos mais eficazes que pode ajudá-lo a refletir sobre todo o processo de aprendizagem é um método de 3 questões: O quê? E daí? E agora? Este método ajuda a transferir o que foi aprendido para outros contextos, num futuro próximo e distante.

Leia as 3 perguntas e reflita.

O quê? O que aconteceu? O que aprendeu? O que fez? O que esperava? O que foi diferente? Qual foi a sua reação?

E daí? Porque é que isso importa? Quais são as consequências e os significados das suas experiências? Como é que as suas experiências se ligam ao seu desenvolvimento profissional e/ou pessoal?

E agora? O que vai fazer como resultado das suas experiências? O que vai fazer de diferente? Como vai aplicar o que aprendeu?



APLICAR

Tarefa de pré-visualização:

Antes de se despedir do curso, convidamo-l@ a completar a tarefa final:

A visualização servirá para treinar a sua mente. Implica a formação de imagens mentais. Ocupar a mente com algo ajuda a evitar que ela vagueie. O seu sistema nervoso é estimulado quando pensa em algo, mesmo que nunca tenha participado nesta atividade.



APLICAR

Visualização

- Escolha um lugar calmo para se sentar. Certifique-se de que é um lugar onde não será incomodad@.
- Feche os olhos e respire fundo para relaxar.
- Ao inspirar, imagine o ar fresco a entrar pelas narinas e, ao expirar, imagine o ar quente a sair pelas narinas. Repita 8 vezes esta ação.
- Agora imagine que está a caminhar rumo ao bem-estar.
- Reflita sobre o caminho deste curso no qual esteve envolvido 12 semanas. Quais foram os tópicos mais interessantes e que mais lhe tocaram?
- Agora, lembre-se dos objetivos que estabeleceu inicialmente. Foi bem sucedido? Foi capaz de os alcançar ?
- O que é que ainda falta atingir?
- Concentre-se em visualizar as ações e o caminho que vai seguir para tornar os seus objetivos numa realidade. Visualize as opções que provavelmente irá enfrentar.
- Como pretende responder a isso?
- Como é escolher este caminho? Pense nisso com todos os detalhes que possa imaginar.
- O que vê ao seu redor? Que emoções sente nesta situação?
- Liberte todos os medos e dúvidas que está a ter.
- O que funciona melhor para si para criar uma vida equilibrada como professor? Imagine a situação da forma mais clara possível. Como se sente neste caminho?
- Volte lentamente para o lugar onde está agora. Sinta a superfície onde está sentad@. Sinta a sua respiração.
- Conte até 10 e abra lentamente os olhos.

