



Solutions to
age related issues
in education sector



Co-funded by the
European Union

SOLUÇÕES PARA OS PROBLEMAS RELACIONADOS COM A IDADE NO SECTOR DA EDUCAÇÃO

SOLARIS

“2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227”

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy

Este material foi criado no âmbito de um projeto Erasmus+: SOLUÇÕES PARA QUESTÕES RELACIONADAS COM A IDADE NO SECTOR DA EDUCAÇÃO-SOLARIS, Número do projeto: 2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227



Co-funded by the
European Union

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelos mesmos.

Este material está licenciado sob u



PREFÁCIO

O projeto SOLARIS visava desenvolver uma série de resultados práticos que beneficiassem os professores, os dirigentes escolares e as partes interessadas. Um dos principais resultados do projeto é um material de formação abrangente. Este material fornece directrizes para políticas favoráveis à idade nas escolas, estudos de casos que apresentam as melhores práticas e metodologias inovadoras para promover a aprendizagem intergeracional. O material de formação SOLARIS inclui seis módulos principais que se apresentam de seguida. Além disso, existem seis ferramentas de autoavaliação que estão integradas em cada módulo em relação ao conteúdo do módulo. Os formandos podem examinar os seus conhecimentos através da aplicação de questionários.

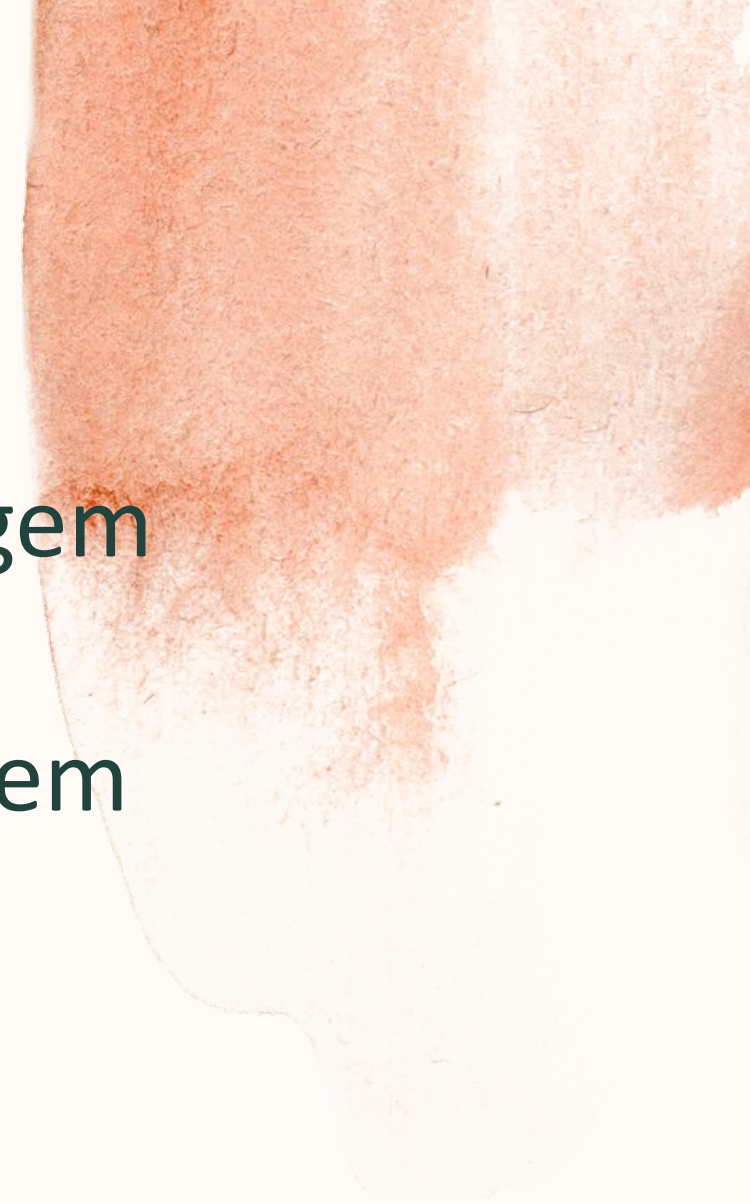
Módulos	Conteúdo
Módulo 1 Introdução à gestão da idade na educação escolar	O Módulo 1 realça a importância de uma gestão holística da idade na abordagem dos desafios e oportunidades no âmbito da evolução do panorama educativo e da demografia da força de trabalho. Destaca o impacto da gestão da idade na qualidade do ensino, no bem-estar dos professores e na produtividade, e explora medidas para melhorar os resultados dos educadores, incentivando a reflexão e a adaptação para um crescimento sustentado no domínio dinâmico da educação. O Módulo 1 foi preparado pelo CESUR.
Módulo 2 Questões relacionadas com a idade que ocorrem no sector da educação	O Módulo 2 centra-se nas questões educacionais desafiadoras enfrentadas pelos professores seniores, enfatizando a importância de gerir as cargas de trabalho e identificar os factores de stress para os educadores idosos. Introduce novos métodos, incluindo tecnologia, para reduzir o stress, prevenir o esgotamento e melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, fornecendo competências e recursos para os educadores abordarem questões relacionadas com a idade e promoverem o bem-estar em contextos educativos. O Módulo 2 foi preparado pela ADM.
Módulo 3 Processo de tomada de decisão na procura de soluções para questões relacionadas com a idade nas escolas	O Módulo 3 oferece uma exploração abrangente da tomada de decisões em contextos educativos relativos a desafios relacionados com a idade, enfatizando a sua importância na abordagem de preocupações relacionadas com o envelhecimento do pessoal e na promoção de ambientes escolares favoráveis à idade. Os participantes adquirem mestria nos processos de resolução de problemas relacionados com a idade, incluindo a identificação de problemas, a recolha de informação, o desenvolvimento de opções, a seleção de acções e a avaliação de resultados, com quadros práticos como a análise SWOT e a análise de custo-benefício introduzidas para abordar as preocupações relacionadas com a idade. O módulo 3 foi preparado pelo PROEDUCA.
Módulo 4 Boas práticas de gestão da idade	O Módulo 4 centra-se nas definições, conceitos e estudos de caso de boas práticas que os professores de um vasto leque de formações educativas podem utilizar para melhorar a eficácia das condições sensíveis à idade e abordá-las no local de trabalho, com destaque para as práticas que são viáveis de implementar a curto prazo com efeitos a longo prazo. O módulo 4 foi preparado pela EIA.
Módulo 5 Estratégias de gestão da idade nas escolas	O Módulo 5 apresenta estratégias eficazes para lidar com os desafios relacionados com a idade encontrados pelos professores em contextos educativos, destacando abordagens como a formação entre pares, programas de tutoria e serviços de aconselhamento para manter o entusiasmo e a motivação na sala de aula. O módulo baseia-se nas experiências e perspectivas dos professores e dos decisores a vários níveis, oferecendo perspectivas sobre o planeamento de acções para a implementação de estratégias de gestão da idade. O módulo 5 foi preparado pela ASIE.
Módulo 6 A implementação de instrumentos de medição favoráveis à idade nas escolas (conhecimentos e instrumentos para facilitar a adoção da gestão da idade nas escolas)	O módulo 6 centra-se na implementação de ferramentas de medição favoráveis à idade nas escolas, abrangendo conhecimentos e ferramentas para a adoção da gestão da idade. É composto por duas unidades principais: a primeira unidade aborda a adoção da gestão da idade nas escolas, e a segunda unidade fornece informações sobre a gestão de recursos humanos no ambiente escolar, com o objetivo de aumentar a sensibilização e oferecer estratégias accionáveis aos educadores e líderes escolares para criarem instituições educativas inclusivas, colaborativas e de apoio no meio de mudanças demográficas dinâmicas. O módulo 6 foi preparado pela SBTC.

Módulo 5

Estratégias de gestão da idade nas escolas

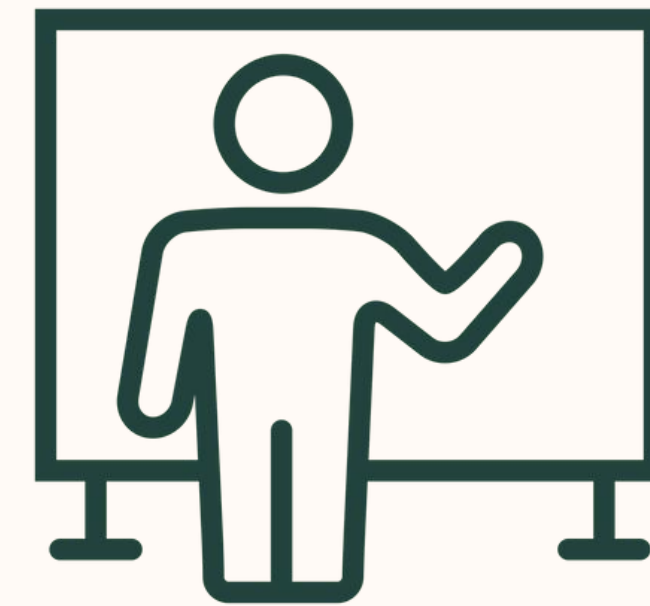
Conteúdo

- Introdução
- Objectivos de aprendizagem
- Resultados da aprendizagem
- Descrições das unidades
- Conteúdo da unidade
- Principais conclusões
- Conclusão
- Autoavaliação



Introdução

O **Módulo 5** explora ideias valiosas e estratégias eficazes para gerir a dinâmica relacionada com a idade e os desafios enfrentados pelos professores em contextos educativos. Exploraremos algumas estratégias específicas de gestão da idade para professores, incluindo formação entre pares, programas de tutoria ou serviços de aconselhamento para manter o entusiasmo e a motivação na sala de aula. O módulo apresenta as experiências e perspectivas dos professores e dos decisores a diferentes níveis, abordando também o planeamento de acções para a implementação de estratégias de gestão da idade.



Objectivos de aprendizagem

- **Compreender o conceito de gestão da idade** nas escolas para criar um ambiente de trabalho solidário e inclusivo.
- **Reconhecer** as diversas necessidades, desafios e experiências dos professores e funcionários em diferentes fases das suas carreiras.
- **Explore** estratégias específicas para promover a diversidade etária e a colaboração intergeracional no local de trabalho educativo.
- **Explore** abordagens eficazes de comunicação e colaboração entre professores e membros do pessoal de diferentes grupos etários.
- **Aplique estratégias de planeamento de ação adaptadas** para implementar a gestão da idade e iniciativas que apoiem o bem-estar, a satisfação no trabalho e o crescimento profissional dos professores e do pessoal.



Resultados da aprendizagem



- Os participantes serão capazes de **demonstrar uma compreensão** da importância da gestão da idade nas escolas e do seu impacto no bem-estar e na produtividade dos professores e do pessoal.



- Os participantes serão capazes de **identificar e analisar** as necessidades, desafios e experiências únicas dos professores e funcionários em diferentes fases das suas carreiras.



- Os participantes serão capazes de **aplicar estratégias** para promover a diversidade etária e fomentar a colaboração intergeracional no local de trabalho educativo.



- Os participantes serão capazes de **empregar técnicas eficazes de comunicação e colaboração** para facilitar interações positivas entre professores e membros do pessoal de diferentes grupos etários.



- Os participantes serão capazes de **conceber e implementar estratégias de planeamento de ação adaptadas** para a gestão da idade nas escolas.

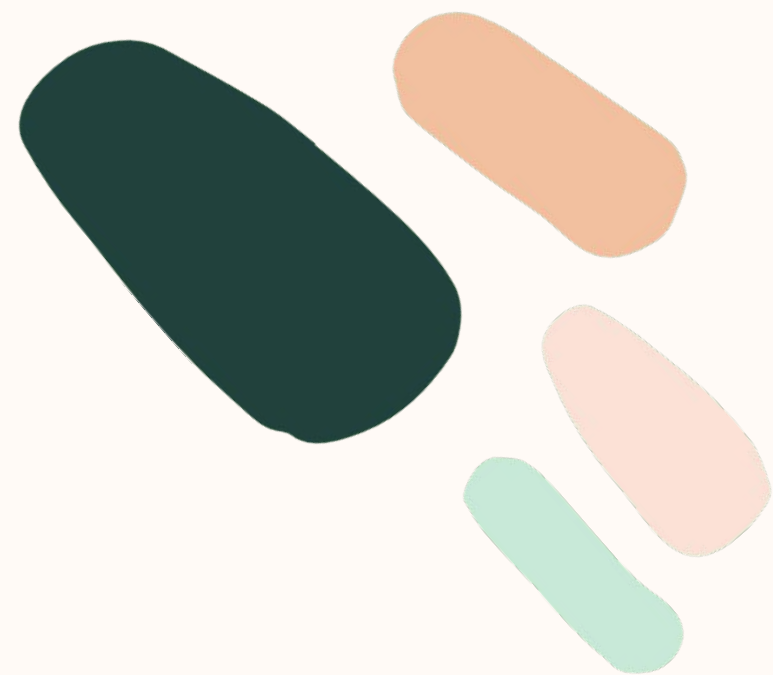


Descrições das unidades

A Unidade 1 fornece uma visão geral das estratégias de gestão da idade, abordando a aprendizagem contínua e o desenvolvimento profissional dos professores e do pessoal. A formação entre pares, os programas de Mentoring e as Comunidades de Aprendizagem Colaborativa são discutidos em profundidade. Os participantes aprenderão sobre os benefícios de manter uma mentalidade de crescimento e de atualizar continuamente as suas competências e conhecimentos. Serão discutidas estratégias e recursos para facilitar a aprendizagem e o desenvolvimento contínuos.

A Unidade 2 aborda a importância de fornecer aconselhamento e apoio de coaching para professores e funcionários. Serão apresentadas diferentes formas de aconselhamento, juntamente com o aconselhamento e o coaching em linha, os programas de assistência aos empregados e os programas de bem-estar. A unidade abrangerá técnicas para enfrentar os desafios relacionados com a idade e promover o bem-estar pessoal e profissional.

5.1. Estratégias de gestão da idade utilizando a aprendizagem e o desenvolvimento contínuos



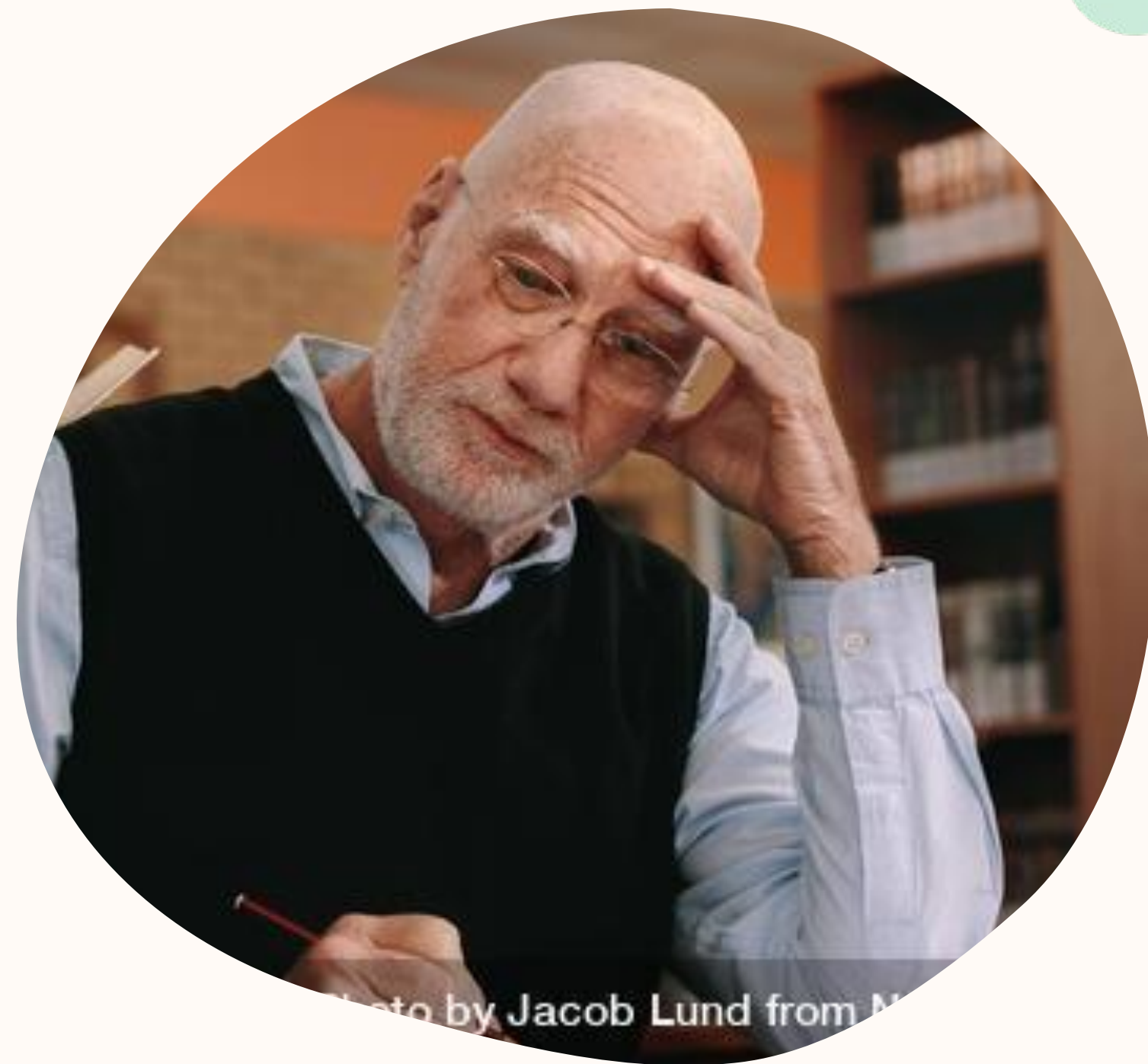
Professores e idade

Já alguma vez se interrogou sobre o impacto do envelhecimento na profissão dos professores?

É um tema interessante, pois levanta questões importantes sobre a evolução das necessidades, experiências e desafios enfrentados pelos educadores em diferentes fases das suas carreiras.

Como é que podemos garantir que os professores continuam a sentir-se inspirados, valorizados e apoiados à medida que envelhecem no seu papel?

Vamos analisar mais de perto as estratégias de gestão da idade que permitem aos professores prosperar, inspirar os alunos e ter um impacto duradouro no domínio da educação em constante evolução.



Estratégias-chave

As questões relacionadas com a idade no domínio da educação abrangem uma série de desafios, incluindo a adaptação às novas tecnologias, a manutenção do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e a navegação em metodologias de ensino em evolução.

Algumas das principais estratégias geralmente aplicadas na educação a nível mundial incluem

Aprendizagem e desenvolvimento contínuos

Colaboração intergeracional

Regimes de trabalho flexíveis

Programas de saúde e bem-estar

Reconhecimento e apreciação

Planeamento da sucessão

Evidentemente, estas estratégias têm um alcance geral e são válidas para todos os sectores de atividade. A sua aplicação no domínio educativo implica uma abordagem específica que produza efeitos ao nível de todos os actores envolvidos no ato educativo.

Esta unidade centrar-se-á na primeira estratégia, a aprendizagem e desenvolvimento contínuos.



O que é a Aprendizagem e Desenvolvimento Contínuos (CLD)?

A aprendizagem e o desenvolvimento contínuos referem-se ao processo contínuo de aquisição de novos conhecimentos, competências e capacidades ao longo da vida e da carreira.

Envolve a procura ativa de oportunidades para aprender, crescer e melhorar a sua carreira profissional e pessoal. A aprendizagem e o desenvolvimento contínuos são essenciais no mundo atual em rápida mudança, onde surgem regularmente novas tecnologias, indústrias e tendências.



Numerosos estudos sublinharam o impacto significativo da aprendizagem e desenvolvimento contínuos na eficácia dos professores e nos resultados dos alunos ([ver este estudo de metanálise](#)). As estratégias de CLD são particularmente importantes para os professores, uma vez que estes desempenham um papel fundamental em:

- melhorar a sua eficácia de ensino,
- acompanhar os avanços educativos,
- satisfazer as diversas necessidades dos alunos,
- fomentar o crescimento profissional
- adaptar-se à evolução das exigências
- ajudando os professores a manterem-se informados sobre as mais recentes estratégias de ensino e avanços tecnológicos.

Aprendizagem e desenvolvimento contínuos dos professores - A perspetiva europeia

A aprendizagem e o desenvolvimento contínuos dos professores são altamente incentivados e apoiados em todo o mundo. Os sistemas educativos sublinham a importância do crescimento profissional e oferecem várias oportunidades aos professores para melhorarem as suas competências e se manterem actualizados com as práticas pedagógicas mais recentes.
Em suma, a situação na Europa:

Quase todos os países europeus oferecem programas estruturados de **DPC (Desenvolvimento Profissional Contínuo)** para professores.

Muitos países europeus têm **institutos** nacionais ou regionais de **formação de professores** que oferecem oportunidades de desenvolvimento profissional aos educadores.

Além disso, a União Europeia oferece programas de financiamento, como o **Erasmus+**, que apoiam o desenvolvimento profissional dos professores. Estes programas oferecem oportunidades para os professores participarem em cursos de formação internacionais, acompanhamento de trabalho e intercâmbios de ensino entre países europeus.



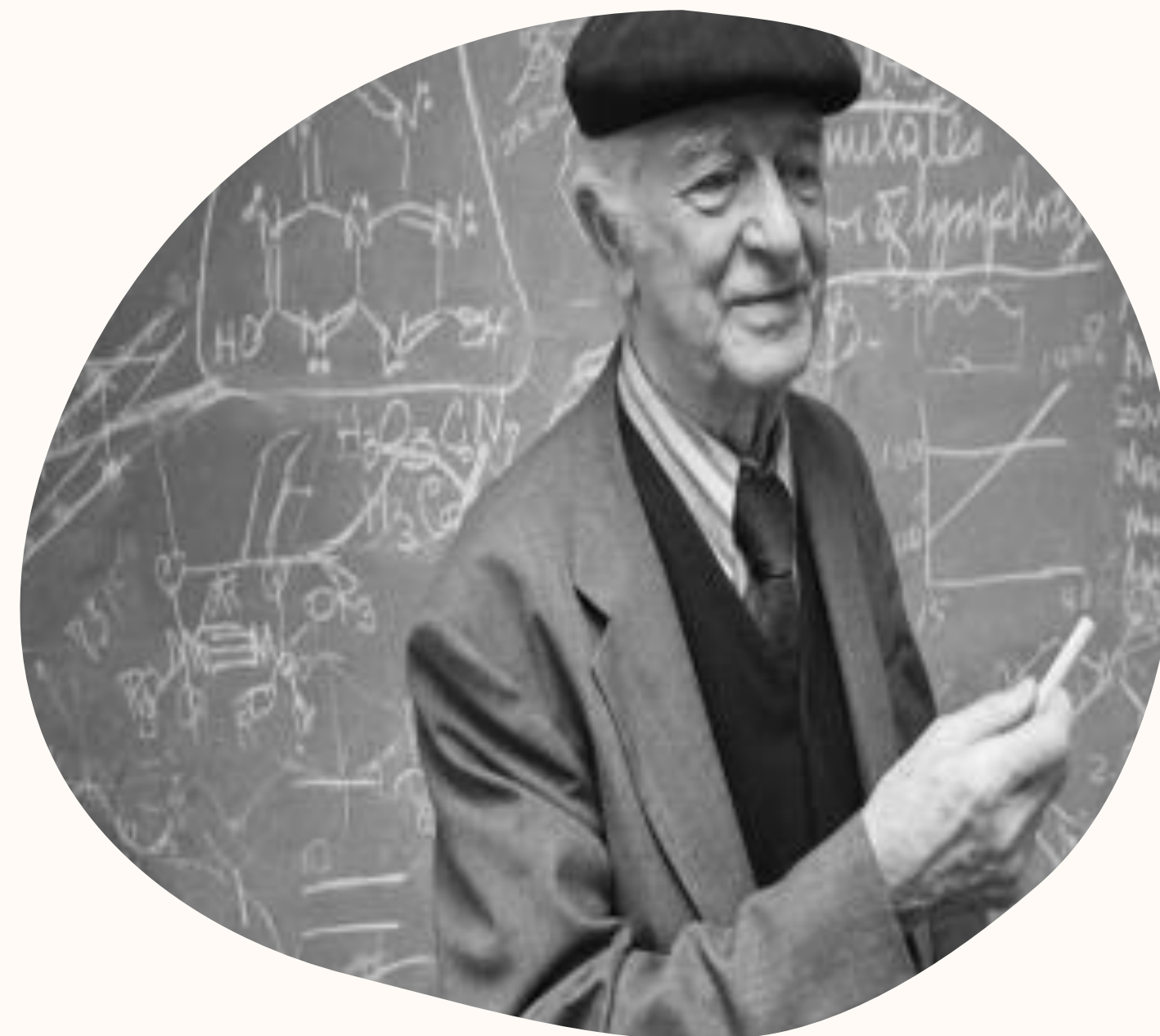
CLD e gestão da idade

A aprendizagem e o desenvolvimento contínuos podem desempenhar um papel crucial na gestão da idade dos professores.

À medida que os educadores progridem nas suas carreiras e acumulam anos de experiência, é importante abraçar a aprendizagem ao longo da vida para se manterem motivados, adaptáveis e eficazes na sala de aula.

Há muitas vantagens para os professores mais velhos:

- Adaptar-se à evolução do panorama educativo
- Adquirir novas competências
- Adotar uma mentalidade de crescimento
- Adquirir novas competências
- Promover a saúde cognitiva
- Partilha de conhecimentos e orientação
- Renovar o entusiasmo



Plano de auto-desenvolvimento profissional como estratégia de gestão da idade individual ou organizacional

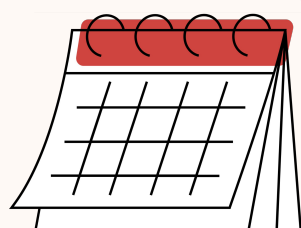
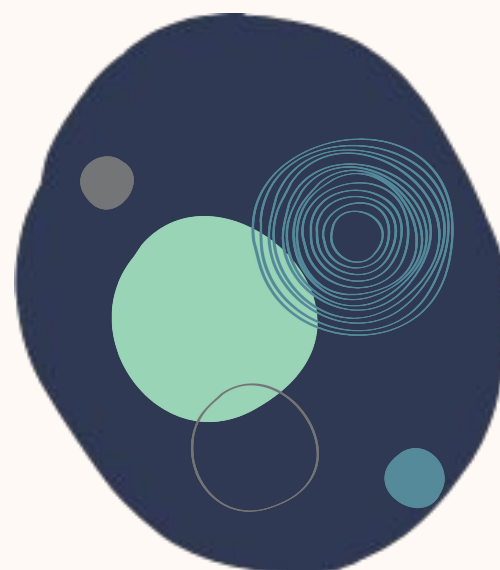
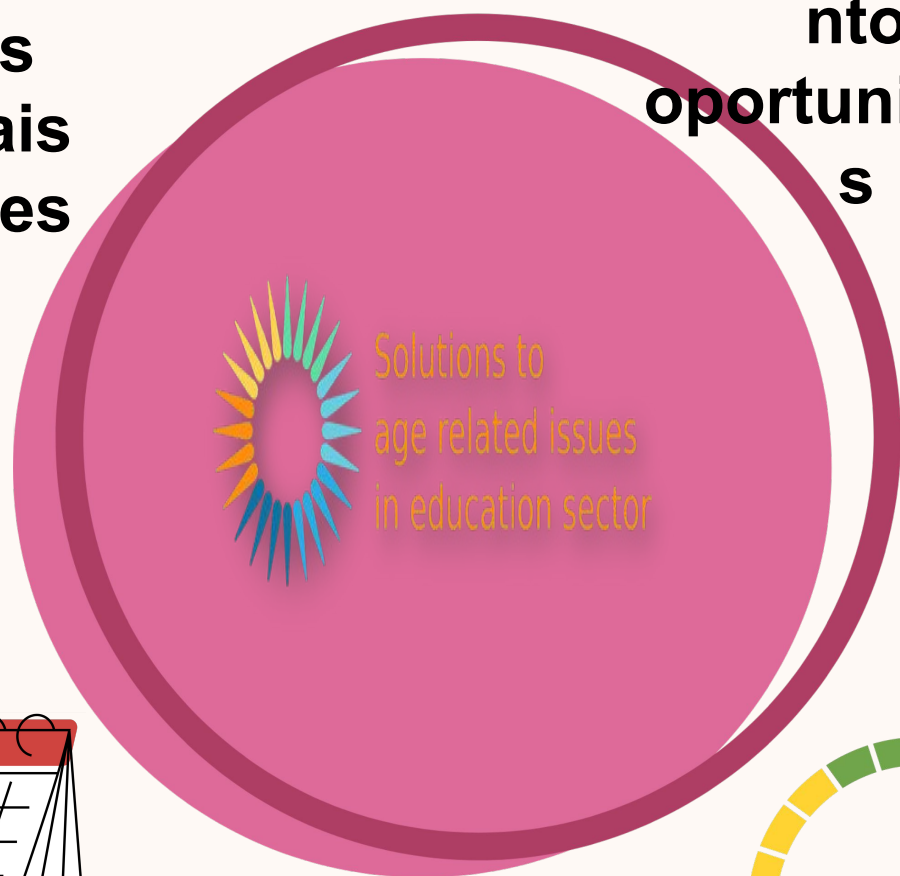
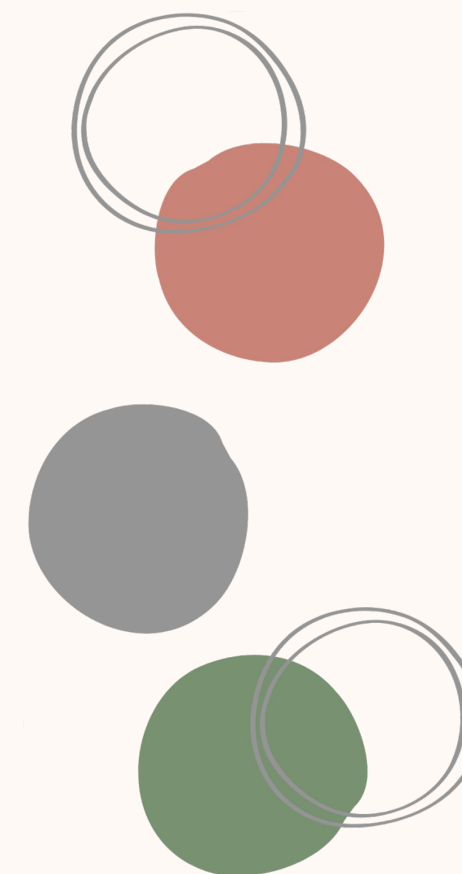


**Objectivos
profissionais
& aspirações**



**Desenvolvimento
oportunidades**

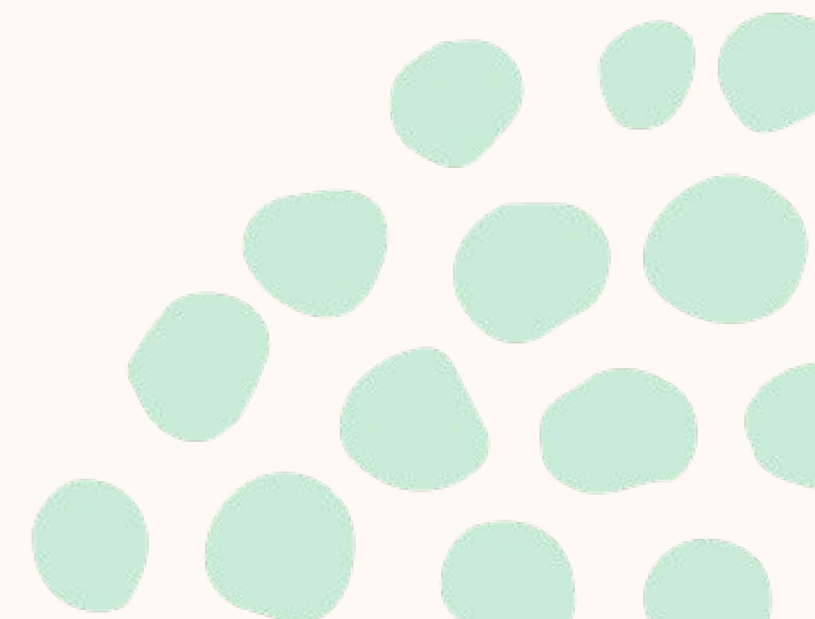
**Componentes de um indivíduo
plano de desenvolvimento**



**Um plano de
ação**



**Pontos fortes e
talentos**

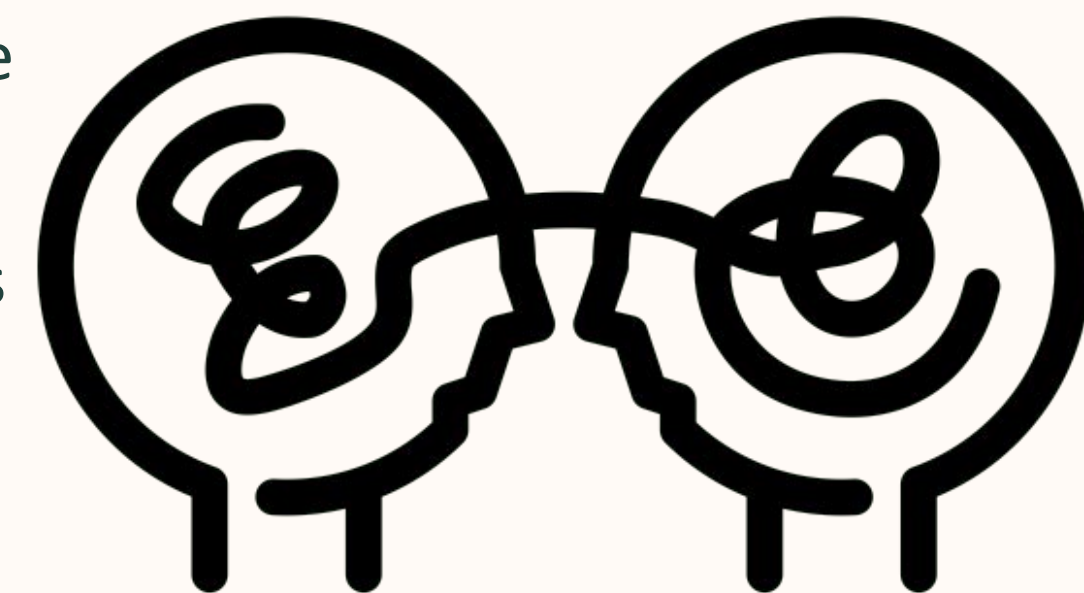


A formação entre pares como estratégia de gestão da idade para a aprendizagem e o desenvolvimento contínuos

A formação entre pares, também conhecida como *aprendizagem entre pares* ou *tutoria entre pares*, é uma forma de formação em que indivíduos com antecedentes ou funções profissionais semelhantes aprendem e apoiam-se mutuamente.

Nesta abordagem, **colegas com diferentes níveis de especialização e experiência reúnem-se** para partilhar conhecimentos, competências e ideias. A formação entre pares pode ocorrer dentro de *uma única organização* ou *em diferentes instituições* e baseia-se no princípio de que os indivíduos podem aprender eficazmente com os seus pares que têm experiência em primeira mão num domínio específico.

Na formação entre pares, **os professores assumem o papel de alunos e formadores**. Trocam ideias, partilham as melhores práticas, dão feedback e oferecem apoio uns aos outros. Esta abordagem de aprendizagem colaborativa promove um sentido de comunidade, incentiva a participação ativa e fomenta uma cultura de melhoria contínua na profissão docente.



Aprender em sincronia: A Irmandade dos Professores

Observação pelos pares: Os professores observam as práticas de sala de aula dos seus colegas, dando e recebendo feedback construtivo para melhorar as estratégias de ensino.

Planeamento colaborativo de aulas: Os professores trabalham em conjunto para planear e conceber as aulas, partilhando os seus conhecimentos e criatividade para desenvolver materiais didáticos envolventes e eficazes.

Círculos de aprendizagem ou grupos de estudo: Pequenos grupos de professores reúnem-se para explorar tópicos específicos, participar em debates e aprofundar coletivamente a sua compreensão de conceitos educativos ou metodologias de ensino.

Workshops e apresentações: Os professores orientam workshops ou fazem apresentações sobre temas específicos, partilhando a sua experiência e conhecimentos com os seus pares.



Iniciativas europeias que implementaram a formação entre pares para professores:

Círculos de aprendizagem de professores na Suécia

Os Círculos de Aprendizagem de Professores (CAT), conhecidos como "Lärarkollegier" em sueco, são grupos de desenvolvimento profissional colaborativo onde os professores se reúnem regularmente para discutir e partilhar práticas de ensino. Estes círculos proporcionam uma plataforma para a aprendizagem entre pares, permitindo aos professores trocar ideias, resolver desafios em conjunto e desenvolver as suas competências pedagógicas.

Leia mais sobre o método dos círculos de estudo na Suécia neste artigo, [Círculos de estudo na Suécia. Uma visão geral e uma bibliografia](#)

E

[Círculos de Aprendizagem liderados por professores: desenvolver a liderança dos professores e a prática de ensino para a utilização da avaliação formativa para melhorar a aprendizagem dos alunos.](#) Este último artigo foi publicado em 2022.



As etapas dos TLCs são
Reflexão, aprendizagem, planeamento, ação e
avaliação.

Iniciativas europeias que implementaram a formação entre pares para professores:

TeachMeet no Reino Unido

O TeachMeet é um movimento de base que teve origem no Reino Unido e que se espalhou também por outros países. Trata-se de encontros informais, muitas vezes organizados pelos próprios professores, que criam oportunidades de aprendizagem entre pares e de criação de redes.

Um TeachMeet é uma reunião organizada mas informal (ao estilo de uma não-conferência) para os professores partilharem boas práticas, inovações práticas e ideias pessoais sobre o ensino. Estes eventos são frequentemente organizados para coincidir com outros eventos educativos, como o Scottish Learning Festival e o British Educational Technology and Training Show BETT.

Os participantes voluntariam-se (através do sítio Web de cada evento TeachMeet) para demonstrar as boas práticas que realizaram no ano passado ou para discutir um produto que melhora a prática na sala de aula.

Os eventos TeachMeet estão abertos a todos, não cobram qualquer taxa de inscrição e têm lugar num ambiente social.



TeachMeet



Programas de mentoria como estratégia de gestão da idade para a aprendizagem e desenvolvimento contínuos

Os programas de tutoria para professores são iniciativas estruturadas concebidas para fornecer orientação, apoio e oportunidades de desenvolvimento profissional aos educadores. Nestes programas, professores experientes, conhecidos como mentores, são emparelhados com professores menos experientes, conhecidos como mentorandos, para facilitar uma relação de aprendizagem mutuamente benéfica. Os programas de tutoria têm como objetivo melhorar as competências de instrução, os conhecimentos pedagógicos e a eficácia global dos tutorados na sala de aula.

Os mentores, que muitas vezes possuem conhecimentos e experiência significativos no ensino, servem como modelos e recursos para os mentorandos. Oferecem orientação, partilham as melhores práticas e dão feedback construtivo para ajudar os mentorandos a melhorar as suas práticas de ensino e a enfrentar os desafios da profissão. Os programas de tutoria envolvem normalmente reuniões regulares, observações do ensino na sala de aula, discussões reflexivas e sessões de planeamento colaborativo.



Mentoria: o bom, o mau e o feio

Um mentor é uma pessoa com conhecimentos especializados que pode ajudar a desenvolver a carreira de um mentorando.

Duas funções principais dos mentores.

- **A função relacionada com a carreira:** estabelece o mentor como um treinador que fornece conselhos para melhorar o desempenho e o desenvolvimento profissional do mentorando.
- **A função psicossocial:** estabelece o mentor como um modelo (alguém que inspira os outros a imitarem o seu bom comportamento) e um sistema de apoio para o

Ambas as funções proporcionam lições explícitas e implícitas relacionadas com o mentorando.

desenvolvimento profissional, bem como com o equilíbrio geral entre a vida profissional e a vida privada.



Bons programas de tutoria

Os papéis de mentor e de mentorado são muito diferentes, com expectativas diferentes relativamente ao que lhes é exigido, pelo que é importante que os indivíduos aceitem esse papel.

Um bom esquema de tutoria requer um mapeamento: garantir que as competências que o mentorando quer aprender são verdadeiramente possuídas pelo mentor, ou mesmo que o mentor tem as competências necessárias para poder partilhar e transmitir os seus conhecimentos da forma correcta.

Ambas as partes necessitarão de apoio neste domínio, para garantir que existe um acordo que evidencie o que pretendem alcançar com a relação.



Maus programas de tutoria

Os esquemas de tutoria que falham devem-se normalmente a:

- ambas as partes não estão a obter o que pretendem
- sessões de tutoria;
- quebra de confiança;
- não são estabelecidos parâmetros.

Ambas as partes devem chegar a acordo sobre os níveis de confidencialidade que lhes convêm e garantir que estão cientes dos próximos passos a dar em cada reunião.



Iniciativas europeias que implementaram programas de tutoria para professores:

Estudo de caso n.º 1 - Programa de tutoria na Finlândia

A Finlândia implementou programas de orientação como parte da sua abordagem global ao desenvolvimento profissional dos professores. Os novos professores são emparelhados com mentores experientes que fornecem orientação, apoio e feedback ao longo dos seus primeiros anos na profissão. O programa de tutoria tem por objetivo promover a aprendizagem contínua, melhorar as práticas de ensino e facilitar a integração dos novos professores no sistema educativo.

Um conceito novo e interessante: O Flash Mentoring é uma reunião ou discussão única que permite ao mentorando aprender e procurar orientação de uma pessoa mais experiente que possa transmitir conhecimentos e experiências relevantes. O objetivo do Flash Mentoring é proporcionar uma oportunidade de aprendizagem valiosa para os principiantes, exigindo um compromisso limitado de tempo e recursos.



As 4 fases de uma relação de mentoria são: Objetivo, Envolvimento, Crescimento, Conclusão

Iniciativas europeias que implementaram a formação entre pares para professores:

Estudo de caso #2 - Buddy System na Alemanha

Algumas escolas alemãs implementaram um sistema de "buddy" para apoiar os novos professores. Neste programa, professores experientes servem de mentores ou "amigos" para professores recém-formados. Os "buddies" fornecem orientação, partilham recursos e oferecem assistência para ajudar os novos professores a navegar nos seus primeiros anos na profissão. O sistema de "buddy" tem como objetivo facilitar a integração profissional dos novos professores e promover o seu sucesso global.

A duração e a estrutura do sistema de camaradagem podem variar consoante a escola e a sua implementação específica. Alguns sistemas de buddy podem ter uma estrutura formalizada com reuniões regulares e objectivos definidos, enquanto outros podem ter uma abordagem mais informal. O programa estende-se normalmente durante os primeiros anos da carreira do novo professor para fornecer apoio sustentado durante as fases iniciais críticas.

Leia mais sobre o facto de ter um "Buddy" no trabalho poder fazer uma enorme diferença na rapidez com que os novos funcionários se conseguem adaptar às suas



As Comunidades Educativas de Aprendizagem

Uma comunidade de aprendizagem é um grupo de pessoas que partilham um interesse comum por um tópico ou área, uma forma particular de discurso sobre os seus fenómenos, ferramentas e abordagens de construção de conhecimento colaborativo e actividades valiosas.

Estas comunidades podem ser **grandes**, a tarefa geral e a forma de comunicação distante, como no caso de um grupo de matemáticos de todo o mundo que desenvolve um currículo de matemática e publica o seu trabalho num conjunto de revistas. Em alternativa, podem ser **pequenas**, a tarefa específica e a comunicação próxima, como quando uma equipa de professores e alunos planeia a carta da sua escola.



As Comunidades Educativas de Aprendizagem



As comunidades de aprendizagem constituem uma plataforma para os professores partilharem conhecimentos, trocarem ideias e melhorarem as suas práticas de ensino. Estas comunidades podem ser estruturadas através de reuniões regulares, workshops de desenvolvimento profissional, fóruns em linha ou oportunidades informais de criação de redes. Estas comunidades têm:

- Objectivos de aprendizagem partilhados
- Partilha de conhecimentos e co-criação
- Participação ativa
- Prática Reflexiva
- Apoio profissional

Iniciativas europeias que implementaram comunidades de aprendizagem para professores:

Comunidades de Prática de Professores em Espanha

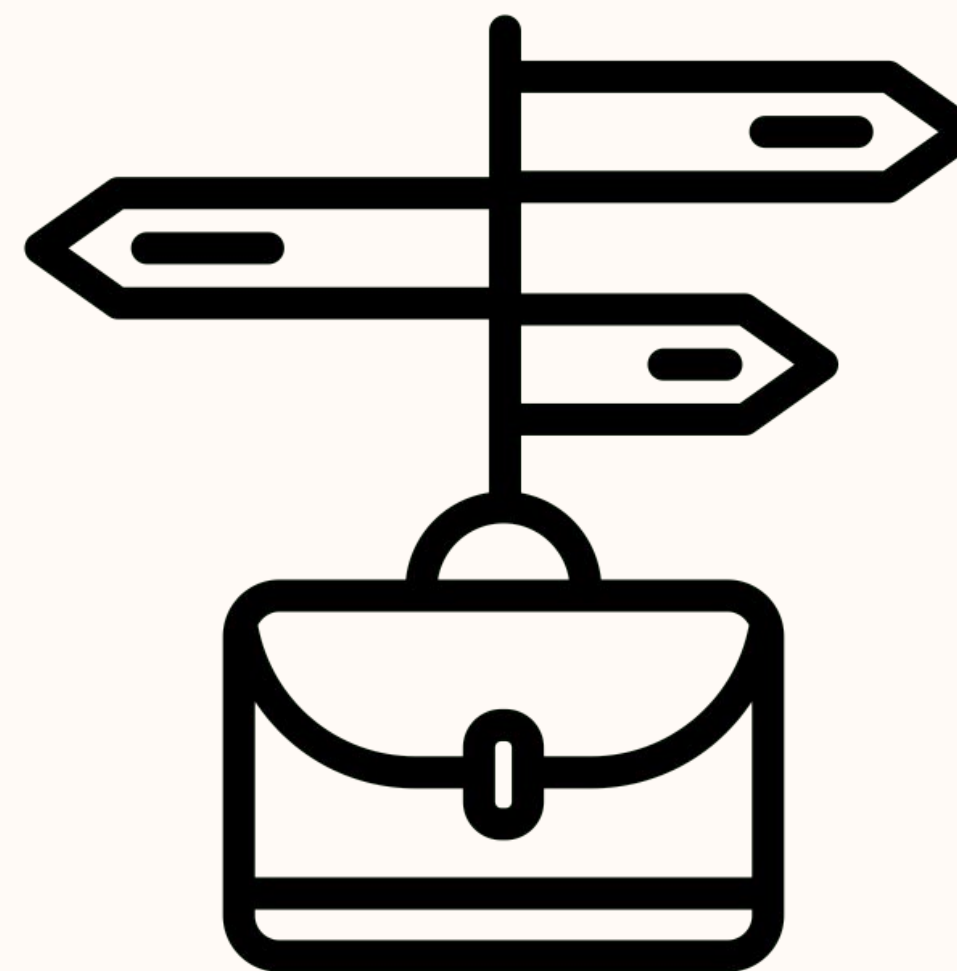
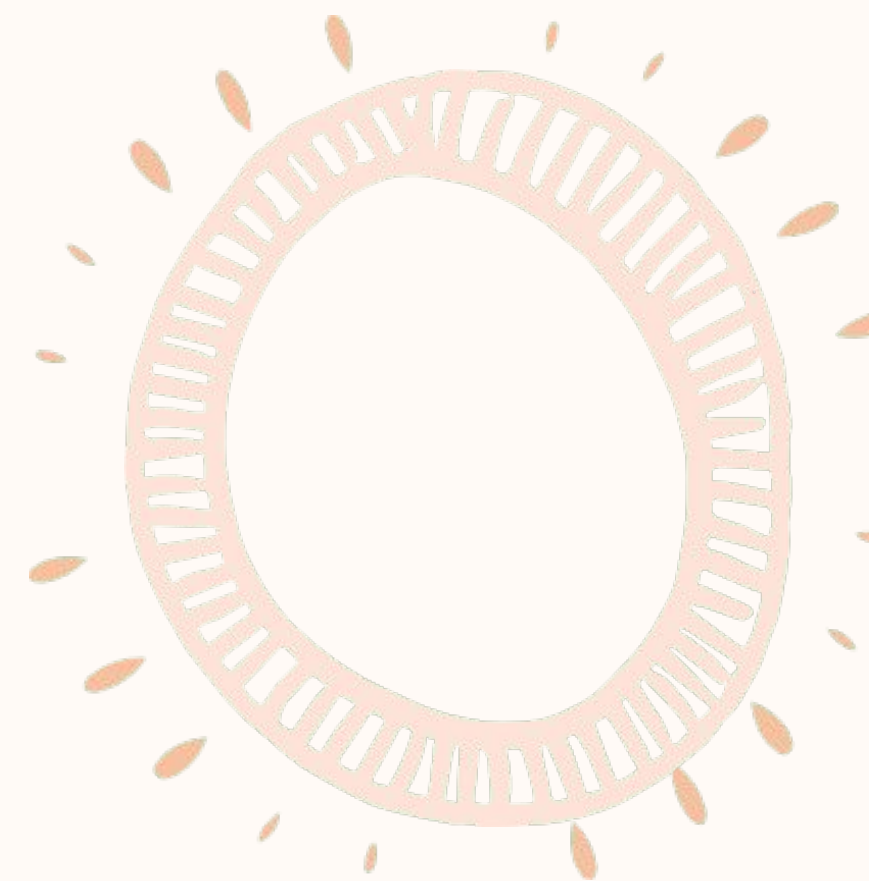
A Espanha adoptou o conceito de "Comunidades de Aprendizaje" (Comunidades de Aprendizagem) para promover a formação entre pares entre os professores. Estas comunidades baseiam-se nos princípios de colaboração, participação e responsabilidade partilhada. Os professores participam na aprendizagem colectiva, partilham experiências e desenvolvem estratégias inovadoras para melhorar os resultados dos alunos.

Aula de estudo em Portugal

O Estudo de Lições, conhecido como "Investigação-Ação Colaborativa", foi implementado em Portugal como uma forma de desenvolvimento profissional entre pares. Os professores formam equipas e, em colaboração, planeiam, observam e analisam as aulas. Este processo permite uma reflexão profunda e a melhoria das práticas de ensino através da partilha de conhecimentos e de feedback.



5. 2. Aconselhamento e acompanhamento dos professores e do pessoal



Abordagens de aconselhamento para gerir questões relacionadas com a idade nas escolas

Ao empregar uma série de abordagens de aconselhamento adaptadas a diferentes fases da carreira, as escolas podem apoiar eficazmente os professores e o pessoal na gestão de questões relacionadas com a idade. Estas abordagens fornecem a orientação, os recursos e as intervenções necessárias para ajudar os educadores a navegar pelos vários desafios e transições que podem enfrentar ao longo do seu percurso profissional.

Os serviços de aconselhamento e orientação podem abordar desafios relacionados com as diferentes fases da carreira dos professores, tais como

Apoio ao início de carreira

Transições a meio da carreira

Planeamento no final da carreira

Bem-estar relacionado com a idade



Apoio ao início de carreira

O apoio no início da carreira centra-se na prestação de orientação e assistência aos novos professores à medida que enfrentam os desafios iniciais da sua profissão. Isto inclui ajudá-los a estabelecer técnicas eficazes de gestão da sala de aula, construir relações positivas com os alunos e adaptar-se à cultura da escola. Através de aconselhamento individual, programas de orientação e workshops, o apoio ao início de carreira tem como objetivo equipar os professores com as competências e estratégias necessárias para prosperarem nos seus primeiros anos de ensino.

[Consulte esta infografia](#) para mais pormenores sobre o apoio ao início de carreira.

Transições a meio da carreira

As transições a meio da carreira podem ser uma altura crucial para os professores, uma vez que podem considerar mudar de funções, assumir posições de liderança ou procurar novos desafios. As abordagens de aconselhamento durante esta fase ajudam os professores a explorar as suas oportunidades de crescimento profissional, a estabelecer objectivos e a criar planos de ação. Abordam tópicos como a progressão na carreira, a aquisição de novas competências, a manutenção do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e a gestão das complexidades das responsabilidades acrescidas. Este estudo



Planeamento no final da carreira

O planeamento no final da carreira centra-se no apoio aos professores que estão perto da reforma ou a considerar mudanças no final da carreira. As abordagens de aconselhamento fornecem orientação sobre o planeamento da reforma, considerações financeiras e transição para novas funções ou trabalho a tempo parcial. Também abordam os aspectos emocionais e psicológicos da transição de uma carreira de longa data, ajudando os professores a encontrar significado e objetivo na próxima fase das suas vidas. Este artigo pode ajudar a compreender melhor a forma como as experiências de envelhecimento moldam o desenvolvimento de uma carreira tardia.

Bem-estar relacionado com a idade

As abordagens de aconselhamento sobre o bem-estar relacionado com a idade centram-se na promoção do bem-estar geral dos professores à medida que envelhecem. Abordam estratégias para gerir o stress, manter o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, melhorar as práticas de auto-cuidado e promover a resiliência. Estas abordagens podem incluir exercícios de atenção plena, técnicas de redução do stress e planos de desenvolvimento pessoal para apoiar os professores na manutenção da sua saúde física, mental e emocional ao longo das suas carreiras. Neste documento de



Serviços de aconselhamento individual

Orientação personalizada

Aconselhamento individual que oferece aos professores sessões individuais com conselheiros qualificados que fornecem orientação personalizada adaptada às suas necessidades específicas. Os conselheiros ajudam os professores a explorar os desafios relacionados com a idade, a definir objectivos e a desenvolver estratégias para gerir a carga de trabalho, o stress e as aspirações profissionais.

Planeamento e desenvolvimento de carreira

Sessões de aconselhamento individual para ajudar os professores a planear a sua trajetória de carreira e a tomar decisões informadas sobre oportunidades de desenvolvimento profissional. Os conselheiros ajudam os professores a avaliar as suas competências, a identificar áreas de crescimento e a criar planos de ação para fazer progredir as suas carreiras.

Estratégias de equilíbrio entre vida profissional e pessoal

Aconselhamento individual que aborda a importância do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e ajuda os professores a desenvolver estratégias para gerir o seu tempo, estabelecer limites e dar prioridade aos cuidados pessoais. Os conselheiros



Serviços de aconselhamento em grupo

Apoio e colaboração entre pares

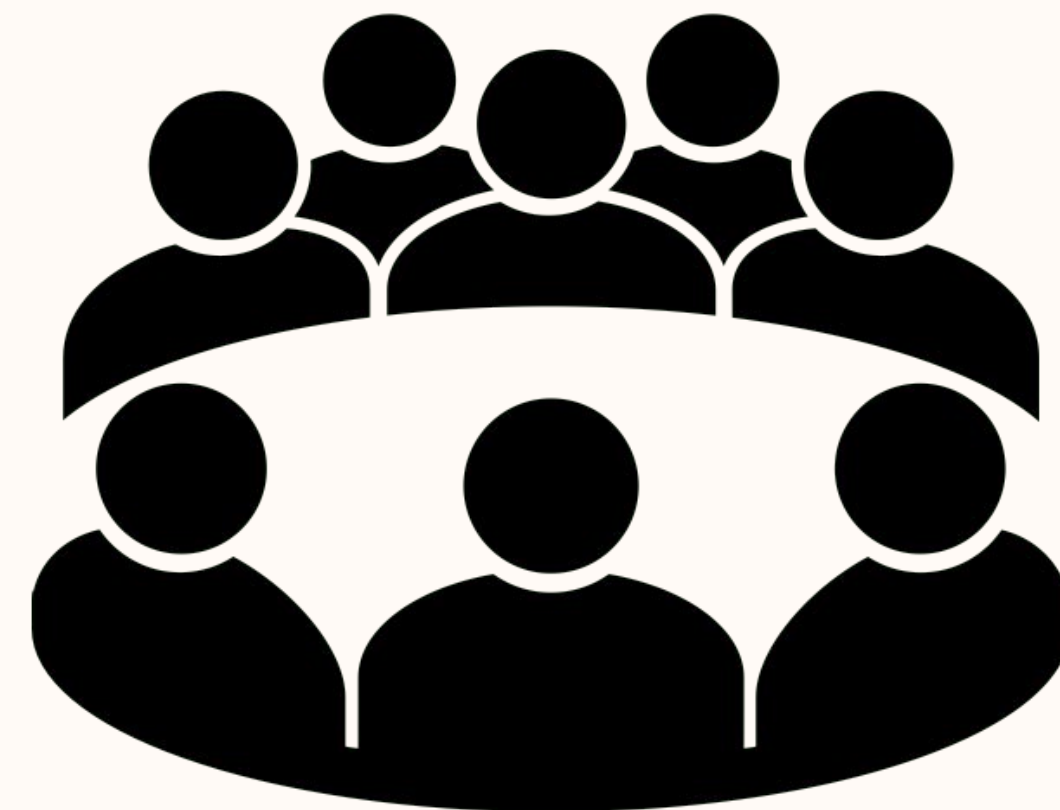
Sessões de aconselhamento em grupo que proporcionam aos professores a oportunidade de se ligarem a colegas que enfrentam desafios semelhantes. Facilitadas por conselheiros, estas sessões promovem um ambiente de apoio e colaboração onde os professores podem partilhar experiências, pedir conselhos e receber validação e encorajamento dos seus colegas.

Comunidades de Aprendizagem Profissional

Serviços de aconselhamento em grupo que podem incluir a formação de comunidades de aprendizagem profissional, onde os professores se envolvem na resolução colectiva de problemas, na partilha de ideias e na aprendizagem em colaboração.

Workshops e formação para o desenvolvimento de competências

Sessões de aconselhamento em grupo que podem incorporar workshops e sessões de formação centradas no desenvolvimento de competências específicas relevantes para a gestão da idade e a realização profissional.



Abordagens de aconselhamento e coaching em linha para gerir questões relacionadas com a idade nas escolas

Na era digital, o aconselhamento e a orientação em linha surgiram como abordagens eficazes para resolver os problemas relacionados com a idade com que os professores se deparam nas escolas.

O aconselhamento individual virtual, os webinars, o coaching e mentoring virtuais e as comunidades de apoio em linha oferecem flexibilidade, acessibilidade e apoio personalizado aos professores em diferentes fases da carreira. Ao adoptarem as plataformas online, as escolas podem abordar eficazmente os desafios relacionados com a idade, promover o crescimento profissional e apoiar o bem-estar geral do seu pessoal docente. O aconselhamento e o coaching online são componentes valiosos de uma estratégia abrangente de gestão da idade, permitindo que os professores prosperem nas suas carreiras e ofereçam um ensino de elevada qualidade aos seus alunos.



Photo by Jacob Lund from Noun Project

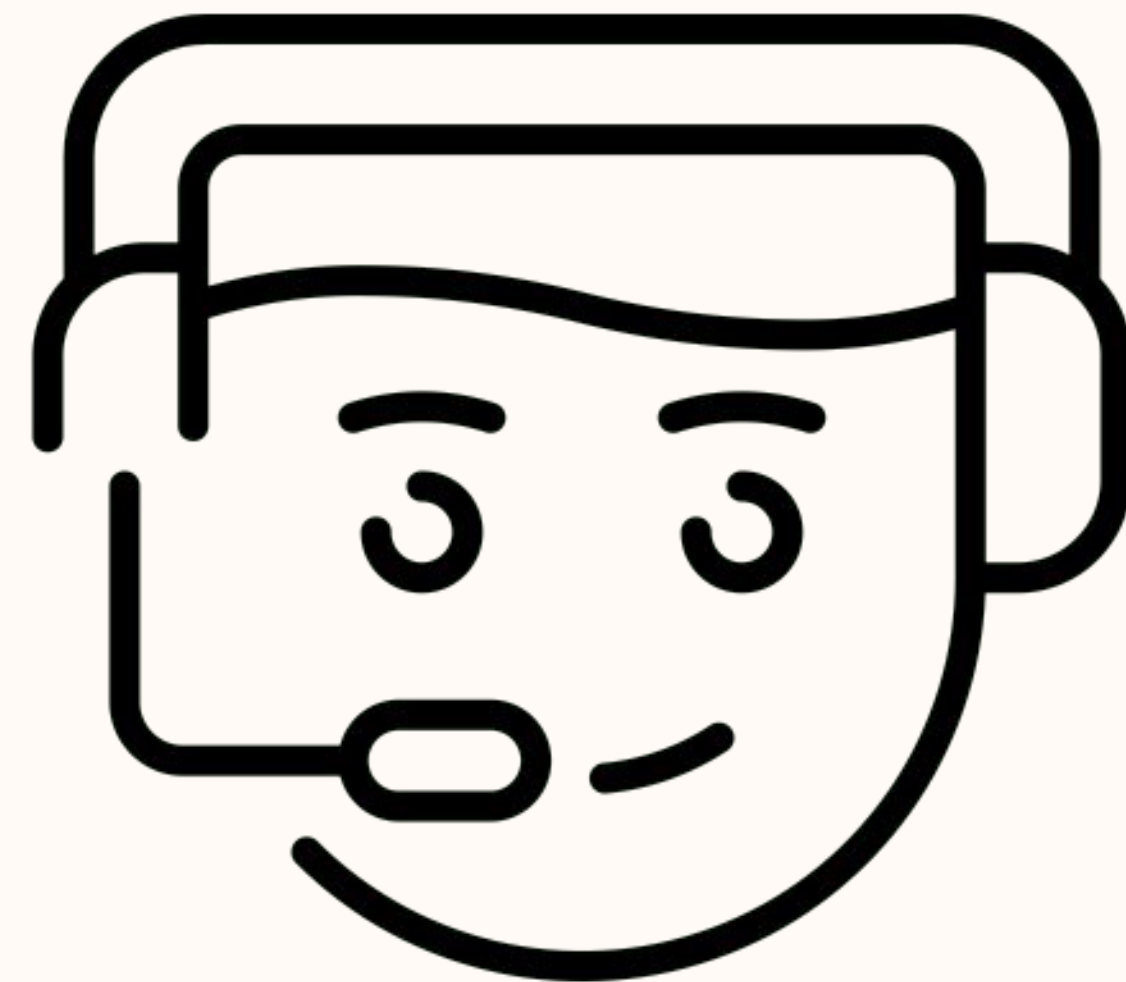
Melhores práticas para abordagens de Aconselhamento e Coaching em linha para professores:

Serviço de aconselhamento virtual

As plataformas de terapia em linha, como a [BetterHelp](#) e a [Talkspace](#), prestam serviços de aconselhamento virtual a indivíduos, incluindo professores, abordando uma vasta gama de desafios pessoais e profissionais. Muitas escolas na Europa incluem serviços de aconselhamento virtual para apoiar os professores, com acesso confidencial e conveniente a apoio de aconselhamento profissional.

Programas de Coaching e Mentoring Virtual

Os programas de tutoria virtual, facilitados por instituições de ensino ou redes profissionais, ligam tutores experientes a tutorados que procuram orientação e apoio. Estes programas proporcionam uma plataforma para a formação personalizada e a partilha de conhecimentos.



Melhores práticas para abordagens de Aconselhamento e Coaching em linha para professores:

Plataformas de desenvolvimento profissional em linha

Plataformas educativas como Coursera, Udemy e LinkedIn Learning oferecem cursos e recursos online concebidos para o desenvolvimento profissional. Os professores podem aceder a estas plataformas para melhorar as suas competências, aprender novas estratégias de ensino e enfrentar desafios relacionados com a idade.

Redes de apoio virtual

Os grupos e fóruns de apoio online, como as comunidades Reddit ou plataformas online especializadas, permitem que os indivíduos, incluindo os professores, se liguem a outros que enfrentam desafios semelhantes. As plataformas de redes sociais, como o Twitter e o Facebook, acolhem grupos e comunidades profissionais onde os professores podem participar em debates, aceder a recursos e ligar-se a educadores com ideias semelhantes para apoio e colaboração.

Programas de assistência aos empregados para gerir as questões relacionadas com a idade nas escolas

Os Programas de Assistência aos Empregados (EAPs) são sistemas de apoio abrangentes concebidos para ajudar os empregados, incluindo os professores, a gerir vários desafios, incluindo questões relacionadas com a idade, no local de trabalho. Estes programas oferecem tipicamente uma gama de serviços destinados a promover o bem-estar e a fornecer recursos para lidar com preocupações pessoais e profissionais. **Os EAPs são normalmente oferecidos aos empregados a baixo custo ou gratuitamente.** Normalmente, os empregadores trabalham com fornecedores externos de EAP para oferecer uma gama de serviços, mas nem sempre é esse o caso. É importante notar que a gama de ofertas incluídas nos EAP está a crescer e a mudar. Algumas empresas podem ainda pensar num EAP apenas como serviços de cuidados clínicos, cessação tabágica e programas de perda de peso. Outras incluem tudo, desde o ginásio aos conselheiros financeiros e ao serviço de alimentação no local



Mais informações sobre os Programas de Assistência aos Empregados ...

Eis alguns Programas de Assistência aos Empregados (PAE) bem conceituados na Europa que ganharam reconhecimento pelos seus serviços de apoio abrangentes. São conhecidos pelo seu empenhamento no bem-estar dos empregados e por abordarem uma série de desafios pessoais e profissionais.

EAP Services - um fornecedor líder de programas de assistência a empregados: aconselhamento, workshops, recursos online, bem-estar.

Telus Health - um fornecedor global de assistência e bem-estar aos trabalhadores, que serve organizações na Europa e não só.

VIVAPRO - os seus programas incluem aconselhamento, coaching, formação e iniciativas de bem-estar para enfrentar desafios pessoais, profissionais e relacionados com a saúde.

Ceridian LifeWorks - centra-se no bem-estar dos trabalhadores e no equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.



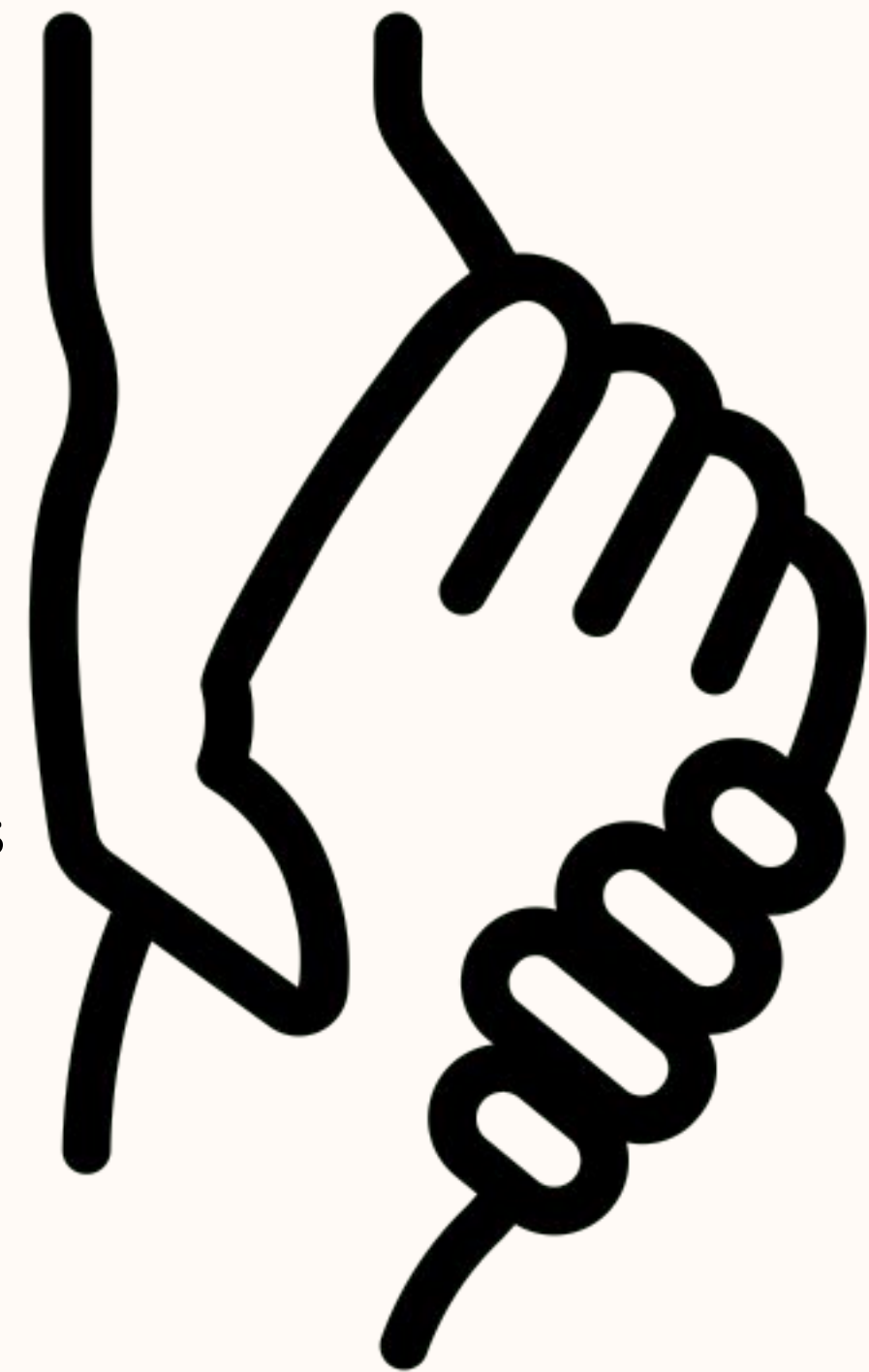
Mais informações sobre os Programas de Assistência aos Empregados ...

Existem programas específicos de assistência aos trabalhadores (EAP) que se dirigem especificamente aos professores na Europa. Estes programas reconhecem os desafios únicos enfrentados pelos professores e fornecem apoio personalizado para responder às suas necessidades. A sua disponibilidade pode variar consoante os países e as regiões.

Teachers' Support Network (TSN): A TSN é uma EAP concebida especificamente para professores no Reino Unido. Oferece serviços de aconselhamento confidenciais, linhas de apoio e recursos para ajudar os professores a gerir vários desafios pessoais e profissionais, incluindo o stress, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, a gestão da sala de aula e o desenvolvimento da carreira.

EAP para professores da ComPsych: ComPsych, um fornecedor global de EAP, oferece um programa EAP especializado para professores.

Lehrer-Online Hilfe: Lehrer-Online Hilfe é um EAP disponível na Alemanha, que presta serviços de apoio a professores.



Programas de bem-estar para gerir os problemas relacionados com a idade nas escolas

Os programas de bem-estar nas escolas podem abordar questões relacionadas com a idade, promovendo a saúde física, o bem-estar mental, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e o apoio social entre os professores. Ao implementar estas iniciativas, as escolas criam um ambiente de apoio e carinho que ajuda os professores a gerir eficazmente os desafios associados ao envelhecimento e a manter o seu bem-estar geral.

Leia aqui as 9 razões pelas quais os programas de bem-estar escolar são uma estratégia escolar inteligente em 2023.

Sessões de Mindfulness e Meditação

As escolas podem organizar sessões de mindfulness e meditação para os professores para ajudar a reduzir o stress, melhorar a concentração e promover o bem-estar geral. Estas sessões

forneem aos professores técnicas de relaxamento e práticas de

atenção plena para lidar com as exigências da sua profissão professores



Eis 7 formas como a atenção plena pode ajudar os professores

Programas de bem-estar para gerir os problemas relacionados com a idade nas escolas

Iniciativas de preparação física

As escolas podem oferecer programas e iniciativas de aptidão física para promover estilos de vida activos entre os professores. Isto pode incluir aulas de exercício, sessões de ioga, grupos de caminhada ou corrida e acesso a instalações de fitness. A atividade física regular pode ajudar a melhorar os níveis de energia, reduzir o risco de doenças crónicas e melhorar o bem-estar físico geral.

Como é que os professores podem encontrar tempo para ideias de fitness e exercício?

Workshops sobre nutrição e alimentação saudável

As escolas podem realizar workshops e seminários sobre nutrição e hábitos alimentares saudáveis para apoiar os professores a fazerem escolhas informadas para o seu bem-estar. Estes programas fornecem orientações sobre como manter uma dieta equilibrada, gerir os níveis de energia e otimizar a nutrição para apoiar a sua saúde geral.



Programas de bem-estar para gerir os problemas relacionados com a idade nas escolas

Estratégias de equilíbrio entre vida profissional e pessoal

Os programas de bem-estar realçam a importância do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos professores. As escolas podem organizar seminários sobre gestão do tempo, definição de limites e prioridade aos cuidados pessoais. Estas iniciativas ajudam os professores a alcançar um equilíbrio saudável entre a sua vida pessoal e profissional, reduzindo o stress e promovendo o bem-estar geral.

[Descubra como conseguir o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada enquanto professor!](#)

Apoio emocional e de saúde mental

Os programas de bem-estar fornecem recursos e actividades para apoiar a saúde emocional e mental dos professores. Isto pode incluir o acesso a serviços de aconselhamento, workshops sobre gestão do stress e construção de resiliência, e campanhas de sensibilização que promovam a saúde mental e o bem-estar.

Vejamos 5 recursos para apoiar a saúde mental dos professores e do



Programas de bem-estar para gerir os problemas relacionados com a idade nas escolas



Apoio social e envolvimento da comunidade

As escolas promovem um sentido de comunidade e de apoio social entre os professores. Isto pode incluir a organização de eventos sociais, actividades de formação de equipas e redes de apoio entre pares. O estabelecimento de ligações e a participação em interacções sociais positivas contribuem para o bem-estar geral e criam um ambiente de apoio para os professores. [Veja estas 25 actividades de team building para professores.](#)

Formação em gestão do stress e resiliência

As escolas *devem* implementar programas de formação em gestão do stress e resiliência para equipar os professores com estratégias eficazes de lidar com o stress e técnicas de construção de resiliência. Workshops, seminários e sessões de formação podem centrar-se em práticas de mindfulness, técnicas de relaxamento, psicologia positiva e promoção de uma mentalidade de crescimento para melhorar o bem-estar e criar resiliência. Leia [os resultados desta investigação](#) para os compreender melhor.

Principais conclusões do Módulo 5



PRINCIPAIS CONCLUSÕES 1/4

- As questões relacionadas com a idade no domínio da educação incluem desafios como a adaptação às novas tecnologias, a manutenção do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e a navegação em metodologias de ensino em evolução.
- As principais estratégias implementadas no sector da educação a nível mundial incluem a aprendizagem e o desenvolvimento contínuos, a colaboração entre gerações, acordos de trabalho flexíveis, programas de saúde e bem-estar, reconhecimento e valorização e planeamento das sucessões.
- A aprendizagem e o desenvolvimento contínuos referem-se ao processo contínuo de aquisição de novos conhecimentos, competências e capacidades ao longo da vida e da carreira.
- A aprendizagem e o desenvolvimento contínuos são cruciais para que os professores se mantenham motivados, adaptáveis e eficazes na sala de aula.
- As estratégias de gestão da idade para os professores incluem a adaptação a um panorama educativo em mudança, a aquisição de novas competências, a adoção de uma mentalidade de crescimento, a promoção da saúde cognitiva, a partilha de conhecimentos e de orientação e a renovação do

PRINCIPAIS CONCLUSÕES 2/4

- A formação entre pares é uma forma de formação em que indivíduos com antecedentes profissionais ou funções semelhantes aprendem e apoiam-se mutuamente.
- A formação entre pares no ensino envolve a troca de ideias, a partilha de boas práticas, o fornecimento de feedback e a oferta de apoio mútuo.
- As comunidades de aprendizagem proporcionam uma plataforma para os professores partilharem conhecimentos, trocarem ideias e melhorarem as suas práticas de ensino.
- As iniciativas europeias que implementaram comunidades de aprendizagem para professores incluem o eTwinning, as Comunidades de Prática de Professores em Espanha e o Estudo de Lições em Portugal.
- Os programas de tutoria para professores fornecem orientação, apoio e oportunidades de desenvolvimento profissional para melhorar as competências de ensino e os conhecimentos pedagógicos.

PRINCIPAIS CONCLUSÕES 3/4

- As questões relacionadas com a idade na educação exigem abordagens de aconselhamento adaptadas aos professores em diferentes fases da carreira.
- Os serviços de aconselhamento abordam desafios como o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, a evolução das metodologias de ensino e as novas tecnologias.
- Entre as principais estratégias de apoio aos professores contam-se a aprendizagem e o desenvolvimento contínuos, a colaboração entre gerações e a flexibilidade das modalidades de trabalho.
- Os programas de saúde e bem-estar promovem o bem-estar dos professores e ajudam-nos a gerir os factores de stress relacionados com a idade.
- O reconhecimento e a apreciação são importantes para garantir que os professores se sintam inspirados, valorizados e apoiados à medida que envelhecem no seu papel.

PRINCIPAIS CONCLUSÕES 4/4

- O planeamento da sucessão é crucial para que as escolas se preparem para a transição de professores experientes e assegurem uma continuidade harmoniosa do ensino.
- A aprendizagem e o desenvolvimento contínuos desempenham um papel crucial na gestão da idade, ajudando os professores a manterem-se motivados, adaptáveis e eficazes na sala de aula.
- A formação entre pares e os programas de tutoria oferecem um apoio valioso e a partilha de conhecimentos entre professores.
- O aconselhamento virtual, o coaching e as comunidades de apoio em linha fornecem recursos flexíveis e acessíveis aos professores em diferentes fases da carreira.
- Os programas de bem-estar nas escolas abordam questões relacionadas com a idade através da atenção plena, da aptidão física, da nutrição, do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, do apoio emocional e do envolvimento social.

Conclusão

O módulo 5 destaca a importância de abordar as questões relacionadas com a idade na profissão docente para apoiar os professores e garantir a sua eficácia no domínio da educação em constante evolução.

Estratégias como a aprendizagem e o desenvolvimento contínuos, a formação e a orientação entre pares, o aconselhamento individual e em grupo, o aconselhamento e a orientação em linha, os programas de bem-estar, o apoio social e o envolvimento da comunidade desempenham um papel crucial na capacitação dos professores para prosperarem, se adaptarem às mudanças e terem um impacto duradouro na educação dos alunos.

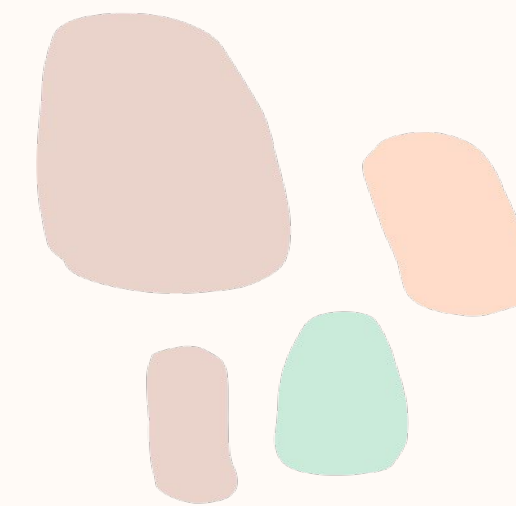
Dar prioridade à gestão da idade na profissão docente garante que os educadores experientes se sintam valorizados, inspirados e apoiados ao longo das suas carreiras, conduzindo a uma maior realização profissional e a melhores resultados para os alunos.



Módulo 5 Ferramenta de autoavaliação

O objetivo deste questionário é avaliar a sua compreensão e conhecimento dos conteúdos abordados no Módulo 5. Durante este questionário, responderá a perguntas sobre os materiais de aprendizagem do Módulo 5 que abrangem várias estratégias para a gestão da idade nos professores. Estas estratégias incluem formação entre pares, programas de orientação, serviços de aconselhamento e planeamento de acções para a implementação de estratégias de gestão da idade. Cada pergunta foi concebida para testar a sua compreensão da informação dada.

Para iniciar a Ferramenta de Auto-Avaliação do Módulo 5, [clique na ligação.](#)



Referências

- 1) Sonnenstuhl, W. J., & Trice, H. M. (1990). Strategies for Employee Assistance Programs: The Crucial Balance (REV-Revisto, 2). Cornell University Press.
<http://www.jstor.org/stable/10.7591/j.ctv1nhjs8>
- 2) Addison, A. K. (2015). An investigation into how female teachers manage stress and teacher burnout, Journal of Education Practice. 6(10), 1-25.,
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1081677.pdf>
- 3) Emma García e Elaine Weiss, The role of early career supports, continuous professional development, and learning communities in the teacher shortage: The fifth report in 'The Perfect Storm in the Teacher Labor Market' series, Report by, July 17, 2019
<https://www.epi.org/publication/teacher-shortage-professional-development-and-learning-communities/>
- 4) Linda Hogg, Quincy Elvira, Anne Yates, What can teacher educators learn from career-change teachers' perceptions and experiences: A systematic literature review", Teaching and Teacher Education, Volume 132, 2023, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X23001968>
- 5) O.M. Ventista, C. Brown, Teachers' professional learning and its impact on students' learning outcomes: Findings from a systematic review, Social Sciences & Humanities Open, Volume 8, Issue 1, 2023, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291123001705>
- 6) Ulrike Fasbender, Michela Vignoli, Gabriela Topa, Understanding how aging experiences shape late career development, The Career Development Quarterly, junho de 2022, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cdq.12301>
- 7) Carine Viac e Pablo Fraser (OCDE) TEACHERS' WELL-BEING: A FRAMEWORK FOR DATA COLLECTION AND ANALYSIS - Documento de Trabalho da OCDE sobre Educação n.º 213 27 de janeiro de 2020, [https://one.oecd.org/document/EDU/WKP\(2020\)1/En/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/WKP(2020)1/En/pdf)
- 8) Chesak SS, Khalsa TK, Bhagra A, Jenkins SM, Bauer BA, Sood A. Stress Management and Resiliency Training for public school teachers and staff: Uma nova intervenção para aumentar a resiliência e ter um impacto positivo nas interações com os alunos. 2019 Nov, 37:32-38, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31445365/>

Referências

- 9) Power C.N., Maclean, R., Lifelong Learning: Meaning, Challenges, and Opportunities, vol 19. Springer, 2013, Dordrecht.
- 10) https://doi.org/10.1007/978-94-007-5937-4_2
- 11) Brod, G., Aprendizagem generativa: Que estratégias para que idade? Educ Psychol Rev 33, 2021. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09571-9>
- 12) Vol. 29, No. 4, março de 1982, AGING EDUCATION: Perspectives and Techniques for School Counselors, Publicado por: Sage Publications, Inc. <https://www.jstor.org/stable/i23890140>
- 13) Gal, A., & Fallik, O. (2021). Aprenda uns com os outros: A peer-teaching model, Interdisciplinary Journal of Environmental and Science Education, 17(3), e2242. <https://doi.org/10.21601/ijese/10896>
- 14) Zachary, Lois J., The Role of Teacher as Mentor, New Directions for Adult and Continuing Education 2002, no. 93 (2002): 27–38. <http://dx.doi.org/10.1002/ace.47>.
- 15) Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., & Wallace, M. (2005). Criando e sustentando comunidades de aprendizagem profissional eficazes. Recuperado em 28 de setembro de 2008, <http://www.dcsf.gov.uk/research/data/uploadfiles/RB637.pdf>
- 16) Jessie, L. G. (Winter, 2007). Os elementos de uma comunidade de aprendizagem profissional. Leadership Compass, 5(2). Recuperado em 28 de setembro de 2008, de http://www.naesp.org/resources/2/Leadership_Compass/2007/LC2007v5n2a4.pdf
- 17) Olwyn Alexander, Sue Argent, Jenifer Spencer, EAP Essentials: Um guia do professor para princípios e práticas - Segunda Edição (eBook 317605)
- 18) Owen, F. K., & Çelik, N. D. (2018). Lifelong Healthy Lifestyle and Wellness, 10(4), 430-443, <https://doi.org/10.18863/pgy.364108>
- 19) Thompson, J. J., & Porto, S. C. S. (2014). Apoiando o bem-estar na educação online de adultos. Open Praxis, 6(1), 17-28. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5944/openpraxis>
- 20) PNUD (2009): Handbook on Planning, Monitoring and Evaluation for Development Results. Nova Iorque: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. <http://web.undp.org/evaluation/evaluations/handbook/english/documents/pme-handbook.pdf>



Solutions to
age related issues
in education sector



Co-funded by the
European Union

Para mais informações, siga-nos!

[PÁGINA WEB](#)

[FACEBOOK](#)

"Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e opiniões expressos são, no entanto, da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas."

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy