



**SEFIC2017
UNILASALLE**

**A PESQUISA E O
RESPEITO À DIVERSIDADE**

16 A 20 DE OUTUBRO DE 2017

ISSN 1983-6783

O OLHAR DOS DOCENTES ACERCA DA GESTÃO E BEM-ESTAR

Juliana Cristina da Silva, Gisele Bervig Martins, Paulo Fossatti (orient.),
Unilasalle

Resumo

O presente estudo integra uma pesquisa maior que tem por objetivo verificar, a partir do olhar dos docentes, qual é a influência dos gestores das escolas da Rede Municipal de Canoas na promoção do bem-estar docente. É uma pesquisa qualitativa, tipo estudo de caso, que tem como sujeitos de pesquisa os docentes pertencentes às escolas da rede em questão. Os resultados da pesquisa apontam que a postura dialógica, afetiva e de escuta do gestor relaciona-se diretamente com as condições de bem-estar, bem como o compartilhamento das tarefas e responsabilidades.

Palavras-chave: *gestão escolar, gestor escolar, bem-estar docente.*

Área Temática: Ciências Humanas

1. Introdução - Propósito central do trabalho

O trabalho na gestão de uma Escola de Ensino Fundamental na Rede Municipal de Canoas, permitiu que percebêssemos a presença do mal-estar junto aos colegas em geral, não apenas nos da escola em que nos inseríamos como de modo geral. Este anseio era externado em formações continuadas, reuniões pedagógicas e outros momentos em que docentes se reuniam. Relatos referentes à indisciplina, ao desinteresse dos alunos (e suas famílias), aos baixos salários e à estrutura precária eram frequentes.

A pesquisa foi de natureza *qualitativa*, do tipo estudo de caso, e foi realizada na Rede Municipal de Canoas - RS. Teve por objetivo principal verificar, a partir do olhar dos gestores e docentes, qual é a influência dos gestores das escolas desta rede na promoção do bem-estar docente.

Como parte da metodologia, realizou-se análise documental, revisão de literatura, diário de campo e questionário para os docentes das escolas de Ensino Fundamental da Rede Municipal de Canoas. Após, foi realizada a triangulação das respostas dos sujeitos de pesquisa e referenciais estudados para produzir conclusões.

2. Marco Teórico

Conforme notícia publicada no site oficial¹ do município de Canoas no ano de 2013, a Secretaria Municipal de Educação (SME) lança o projeto Bem-estar Docente, com iniciativas relacionadas à qualidade de vida aos docentes da Rede Municipal de Canoas, tais como sessões de cinema, teatro e um evento de confraternização alusivo às comemorações pelo dia do professor. A preocupação em torno do bem-estar surge, possivelmente, do mal-estar transmitido entre os docentes. Este visível mal-estar fortaleceu o interesse sobre o assunto, que hoje está convertido a esta investigação, aliado à função do gestor escolar. O propósito aqui está em

¹ Disponível em: <<http://www.canoas.rs.gov.br/site/noticia/visualizar/id/116841>>. Acesso em: 08 de jan. de 2015.



**SEFIC2017
UNILASALLE**

**A PESQUISA E O
RESPEITO À DIVERSIDADE**

16 A 20 DE OUTUBRO DE 2017

ISSN 1983-6783

compreender melhor o que geraria um sentimento de bem-estar dentre os docentes e a ação do gestor escolar frente a isto.

A docência está enquadrada em meio às profissões comuns, já que se constitui em uma prestação de serviços remunerada à comunidade, regulamentada legalmente, de acordo com Marchesi (2008). Porém, suas características se diferem das demais ocupações por 2 motivos: o primeiro, segundo o autor, seria a existência de uma série de prescrições e regulamentos com a finalidade de garantir a educação e sua oferta para todos, de forma igualitária, acaba por limitar a autonomia das ações dos docentes. O outro motivo listado seria que as demais profissões se apoiam no distanciamento pessoal e imparcialidade, ao contrário do ensino, que se caracteriza pelo “cuidado da relação interpessoal, o envolvimento afetivo e o comprometimento pessoal” (MARCHESI, 2008, p. 24).

Ao avaliar o perfil de docentes atuantes no Ensino Fundamental, etapa da Educação Básica na qual se encontram desempenhando suas funções os sujeitos desta pesquisa, Mosquera (1978) encontrou como características mais evidentes a “compreensão, firmeza, pontualidade, atualização, organização, afetividade, flexibilidade, interesse, assiduidade e criatividade” (MOSQUERA, 1978, p. 147). O autor concluiu, ao deparar-se com estas características, que os docentes são preocupados com a eficiência e com seus deveres educacionais.

A carreira docente se desenvolve com modificações de sentimentos ao longo do tempo em que o profissional a exerce e Huberman (2000) afirma que o docente passa por um ciclo de vida em sua carreira. O começo traz a diferença entre o real e o ideal com suas complexidades, incorporados ao entusiasmo inicial, sendo que este último aspecto neutraliza a angústia relacionada ao primeiro. A literatura, conforme o autor, também abrange casos em que a “sobrevivência ou a descoberta” (HUBERMAN, 2000, p. 39) podem se sobressair uma sobre a outra, além de diferentes perfis de profissionais, com características como serenidade, indiferença ou frustrações.

Na fase de estabilização, Huberman (2000) refere-se a uma escolha, ou seja, a comprometer-se definitivamente. Esta opção não é necessariamente eterna e traz um tempo estimado de 8 a 10 anos, pelo menos. Com base na abordagem psicanalítica, o pesquisador explicita a escolha da profissão que, então, identifica o sujeito como representante da transição da adolescência para a fase adulta. Este fato sugere compromissos com maiores consequências.

No caso do ensino, a estabilização tem outros significados, como, por exemplo, a pertença a um corpo profissional e a independência. Um grande número de professores fala mesmo de “libertação” ou de “emancipação”. Uma vez colocadas, em termos de efetivação, as pessoas afirmam-se perante os colegas com mais experiência e, sobretudo, perante as autoridades (HUBERMAN, 2000, p. 39).

Ao pesquisar sobre a próxima fase, a de diversificação, Huberman (2000) encontrou algumas divergências nas investigações que amparam a sua. A tese mais aceita é a de que os docentes nesta etapa estão com maior empenho e dinamicidade. “Implicitamente, a busca de novos desafios responderia a um receio emergente de cair na rotina” (HUBERMAN, 2000, p. 42).

Após a diversificação, o momento seria o que Huberman (2000) chama de “pôr-se em questão” (HUBERMAN, 2000, p. 42), no qual o docente pode passar por uma espécie de rotina, crise existencial frente à carreira, desencanto, sendo difícil definir esta etapa com exatidão. Com a chegada da idade de 45 anos, estima o autor, o profissional ingressaria nas fases compostas de serenidade e distanciamento afetivo, conservantismo e lamentações e também o desinvestimento. Este último não pode ser compreendido como uma fase distinta das outras ao focalizar o ensino por falta de demonstrações empíricas, embora Huberman (2000) reforce que não foram encontradas razões para diferenciar a docência dos demais ofícios.

Além deste desenho da trajetória da carreira do docente com base em Huberman (2000), é fundamental salientar outros aspectos que a permeiam, para que seja possível entender o sentimento que ocasionaria um bem-estar. Marchesi (2008) julga ser coerente assimilar que o



**SEFIC2017
UNILASALLE**

**A PESQUISA E O
RESPEITO À DIVERSIDADE**

16 A 20 DE OUTUBRO DE 2017

ISSN 1983-6783

componente vocacional tem muita força dentro da atividade docente, pela boa dose de envolvimento, dedicação e preocupação com os alunos.

Nesta apreensão em relação aos discentes, um dos pontos frágeis da atualidade e que desencadeia sentimentos não positivos entre os docentes seria a indisciplina em sala de aula, de acordo com Jesus (1998). A indisciplina tem estimulado sentimentos saudosistas baseados em práticas não condizentes com países e locais “que constituem modelos de democracia, liberdade e inovação” (JESUS, 1998, p. 101). Neste trabalho, expusemos anteriormente o conjunto legal brasileiro, que é fundamentado na democracia. Logo reconhecemos a distância deste saudosismo frente à proposta legal da educação pública brasileira, o que nos leva a crer na importância de se investir em estratégias em que o bem-estar docente seja beneficiado com o intuito de, além da consideração do docente enquanto pessoa, fazer valer os objetivos reais do ensino.

Rebolo e Bueno (2014) verificaram insuficiência de estudos direcionados à felicidade e satisfação dos docentes e um crescimento nas últimas duas décadas de questões envolvendo o mal-estar, o que consideramos mais um fator que torna propício o tema desta dissertação. Os autores conceituam bem-estar como algo que provém de experiências positivas, de dimensões objetiva e subjetiva.

Buscar compreender e explicar as fontes de dinâmicas que geram e mantém o bemestar docente também se mostra relevante pela possibilidade que oferece de apontar caminhos e estratégias aos professores para buscarem condições mais favoráveis quando se deparam com conflitos e dificuldades no trabalho, vislumbrando possibilidades de reestruturação de suas práticas e modos de ser e estar na profissão (REBOLO; BUENO, 2014, p. 324).

Santos (2012) vê a busca de condições de bem-estar em meio às instituições como forma de superação do mal-estar e, conseqüentemente, de construção de um ambiente no qual existam aprendizagens e realizações pessoais. Ao perceber as limitações e sofrimentos do docente, a reinvenção e reencontro de seus ideais e autoimagem devem ser revistos, afirma o autor.

Timm, Mosquera e Stobäus (2008) definem que, apesar de não existirem receitas de como encontrar e viver eternamente as manifestações de felicidade, o “processo de sua construção” (p.41) deve ser contínuo. Dentre toda a imensidão das maneiras de se existir, os autores colocam que o cuidado consigo está presente, e na profissão docente não é diferente. Fossatti (2013) também menciona a importância desse cuidado e grifa a necessidade do docente compreender princípios da Psicologia Positiva e de resiliência. Considera o conhecer a si e ao outro como fundamentais para a criação de um ambiente propício para o desenvolvimento da pessoa saudável e disposta a encarar dificuldades na conotação de aprendizado, somado à estrutura que permite o auxílio ao outro.

A Psicologia Positiva, de acordo com Yunes (2006, p. 46), “busca transformar velhas questões em novas possibilidades de compreensão de fenômenos psicológicos, tais como felicidade, otimismo, esperança, alegria e satisfação”, cujos estudos são considerados tão fundamentais quanto os destinados aos maus sentimentos. Para a autora, este movimento tem como objetivo os aspectos saudáveis dos seres humanos em lugar dos psicopatológicos abrangidos na psicologia tradicional, o que se aproxima da intenção deste estudo, que foca na positividade.

“Tendo em vista que o construto de resiliência toma dimensões a partir de processos que explicam a superação de adversidades, poderia se sugerir que o conceito de resiliência busca tratar de fenômenos indicativos de padrões de vida saudável” (YUNES, 2006, p. 45). Estando a docência exposta a todas as questões que configuram o quadro ainda longe do ideal da educação brasileira, a resiliência pode ser uma importante aliada na promoção do bem-estar. Porém, não se refere à adoção de estratégias paliativas e sim pensar sobre seu projeto de vida e conceitos de autoimagem e autoestima, de acordo com Timm, Mosquera e Stobäus (2008).



**SEFIC2017
UNILASALLE**

**A PESQUISA E O
RESPEITO À DIVERSIDADE**

16 A 20 DE OUTUBRO DE 2017

ISSN 1983-6783

Esta é a figura do educador que se espera: alguém com desenvolvimento saudável e saúde global, que tenha postura adequada e otimista perante a vida e a própria profissão, e que possa, com isso, intervir, de modo positivo, no desenvolvimento dos educandos e propiciar-lhes situações de aprendizagens educativas (FOSSATTI, 2013, p. 75).

3. Metodologia

Trata-se de um Estudo de Caso na Rede Municipal de ensino da cidade de Canoas, estado do Rio Grande do Sul (RS). É uma pesquisa qualiquanti, cujos sujeitos da pesquisa são os 43 gestores escolares e os 1.572 respectivos professores. Nesta etapa, será considerado o olhar do docente.

A rede de ensino em questão possui 78 escolas municipais de Educação Básica, sendo 44 de Ensino Fundamental e 34 de Educação Infantil, conforme dados do Setor Administrativo da Secretaria Municipal de Educação (SME). Cada escola possui um gestor, sendo que os atuantes na Educação Infantil são indicados pela SME e, no caso do Ensino Fundamental, foco desta investigação, os gestores são eleitos.

Como instrumentos de coleta de dados, tem-se análise documental; diário de campo e um questionário aplicado *on-line*, endereçado aos gestores e professores, com perguntas fechadas e uma pergunta aberta. Segundo Gil (2010), a elaboração de um questionário implica o registro dos objetivos da pesquisa. Salienta ainda que o pesquisador deve evitar palavras estereotipadas nas perguntas e limitar o número destas, para um melhor aproveitamento. O processo de análise de conteúdo se dá conforme Bardin (2011).

4. Considerações Finais

Com base na análise de duas questões fechadas e na aberta encaminhada para os docentes e autores estudados, foi possível elaborar algumas reflexões. Quando os docentes foram questionados a respeito da participação espontânea do grupo de professores, um percentual de 85.7% que confirma que os gestores oportunizam a participação espontânea do grupo de professores. A situação observada está em consonância com o princípio da gestão democrática, que Souza (2009) compreende como um processo no qual todos os segmentos da escola participam livremente.

Entendemos que o gestor, mesmo que se dedique ao máximo, não teria chance de observar e acompanhar todos os episódios pertinentes à instituição escola. Para isso, precisa contar com o apoio dos colegiados presentes e membros em geral. Dessa forma, a participação espontânea é importante não apenas para quem tem a oportunidade de se expressar como ainda para o trabalho do gestor, que sozinho não executa sua função como se faz necessário.

A participação espontânea muitas vezes traz pontos de vista diferentes do gestor escolar, e deve ser encarada como positiva. A gestão escolar que norteia esta pesquisa é alicerçada principalmente em Lück (2014a), que traz um olhar além da administração e aposta em um trabalho dinamizado por um grupo, e com cunho mais humano. A autora aborda que a autonomia das ações acarreta uma responsabilização. Com isso, podemos concluir que a participação espontânea faz com que a gestão seja compartilhada, o que divide a demanda do gestor e diminui sua sobrecarga consequentemente.

Refletindo também sobre o bem-estar docente, Mosquera (1978) coloca que o docente que procura auxílio junto a colegas em um clima cooperativo com todos, inclusive com o gestor, tem uma maior chance de lidar com os desapontamentos que podem surgir. Este clima cooperativo atinge positivamente a todos que ali desenvolvem seu trabalho.

A partir dos resultados produzidos neste estudo, podemos verificar não apenas a aproximação da gestão escolar e do bem-estar docente, como a atividade da gestão e da docência. Embora a ótica aqui seja a promoção do bem-estar docente,



**SEFIC2017
UNILASALLE**

**A PESQUISA E O
RESPEITO À DIVERSIDADE**

16 A 20 DE OUTUBRO DE 2017

ISSN 1983-6783

vemos também que este compartilhamento de tarefas gera benefícios para o bem-estar do gestor. A sentença a seguir, questiona acerca do diálogo com os professores para a resolução de problemas.

No caso da postura dialógica dos gestores escolares em relação ao grupo de professores, 80,5% dos docentes respondeu *muito* ou *muitíssimo* quanto à presença de diálogo nas relações entre gestor escolar e docentes. O diálogo acarreta em ouvir o outro e, neste ato, Freire (2013) vê uma forma de aprender “a falar com eles” (FREIRE, 2013, p. 111). Aqui, é reiterado o quanto o estreitamento da relação do gestor e do docente, de forma franca e aberta, constrói possibilidades positivas.

Uma destas alternativas cria oportunidades para que o gestor conheça seus colegas de trabalho de forma mais profunda e, com isso, suas intervenções e sugestões tem maiores condições de serem eficazes. A relação dialógica permite uma maior transparência nas relações assim como uma abertura para que os problemas sejam explicitados e, possivelmente, concluídos em sua totalidade ou parcialmente.

A importância do diálogo também apareceu na questão aberta, que diz respeito ao como o gestor pode promover o bem-estar com o grupo de professores. Nas respostas coletadas, assim como no decorrer desta pesquisa, encontramos evidências da importância de se manifestar para o docente. Segundo Lück (2014b), o diálogo é uma das características dos líderes efetivos.

Líderes efetivos têm boas habilidades de comunicação. São capazes de se identificar e se relacionar bem com as pessoas com quem interagem, fazendo-o de modo equilibrado e positivo. Utilizam boas técnicas de comunicação verbal e não verbal para se comunicar com as pessoas, de modo a influenciá-las respeitando-as como seres humanos e valorizando seu potencial, assim como criando pela comunicação, as condições necessárias para esta expressão. Por essa comunicação, capazes de atender às necessidades afetivas e relacionais das pessoas, enquanto as motivam e as mobilizam para a realização de objetivos (LÜCK, 2014b, p. 69).

Para um dos docentes que participaram da pesquisa, para promover o bem-estar, o gestor deve fazer uso do “diálogo e se colocando no lugar do professor”. A relação entre gestor e docente, no olhar do grupo de professores, deve embasar-se na solidariedade, na alteridade e na horizontalidade.

A reflexão trazida por Lück (2014b) vem ao encontro tanto dos anseios dos docentes. Vemos como extremamente válido que o docente busque o gestor e exponha seus pensamentos, especialmente pela dimensão humana. Contudo, também é importante que ele acolha o colega docente, mas que focalize em sua função que é responsabilizar-se por tudo o que envolve a escola. Dessa forma, este diálogo não pode apenas ser reconfortante bem como se deter nos caminhos a construir.

Indo além das reflexões realizadas, o sentido que o docente atribui à sua profissão também é tema importante de ser colocado em questão. “O homem transcende a si mesmo tanto em direção a um outro ser humano, quanto em busca de sentido” (FRANKL, 2011, p. 29). Pelo caráter profundamente humano da docência, acreditamos que a falta de sentido na atividade traga situações propícias aos sentimentos não positivos.

Diante destes fatores, quando perceber que o docente está desmotivado diante dos problemas enfrentados, o gestor pode auxiliar este colega a construir o sentido que o ensino dá para si mesmo e para a humanidade. O diálogo por si só, que se limitaria a criticar alunos e suas famílias bem como sistemas de ensino, só acentua os argumentos sem fundamentação científica e o negativismo da Educação.

Quando o diálogo se faz presente na relação gestor escolar e docente, logo supomos que a escuta exista neste âmbito. No entanto, neste estudo, mesmo com uma questão direcionada ao diálogo, os sujeitos sentiram necessidade de enfatizar sua importância na questão aberta, assim como valorizaram a escuta do gestor. Um dos docentes que integraram a pesquisa definiu que o gestor que promova o bem-estar deve ser “uma pessoa presente do dia-a-dia da escola,



**SEFIC2017
UNILASALLE**

**A PESQUISA E O
RESPEITO À DIVERSIDADE**

16 A 20 DE OUTUBRO DE 2017

ISSN 1983-6783

amiga, sensata, que escute o professor nas dificuldades e pronto para ajudar”.

Deste discurso, algumas hipóteses podem ser formuladas. Uma delas seria de que, talvez, na prática, no momento em que o docente procure o gestor, este tenha a tendência de mais falar do que ouvir. Já foi identificado que, no contexto pesquisado, o diálogo gestor tenha um propósito muito grande de resolução, enquanto a expectativa docente seja de amparo emocional. Haja vista que a presença do diálogo é apontada como um fator positivo, no entanto alguns ajustes seriam elementares para que tanto um quanto o outro sejam atendidos em suas instâncias.

A escuta pode ser vista como uma parte da comunicação e Lück (2014b), quando menciona esta habilidade do líder efetivo, afirma que esta capacidade permite a identificação e atende às necessidades afetivas do grupo. Perante a reflexão da autora e a expressão dos docentes, podemos acreditar que esta escuta tenha um sentido que sobressaia ao acolhimento do diálogo. O docente precisa ter a percepção de que o gestor não é simplesmente alguém que o compreende, e sim um colega que possa compartilhar dos mesmos desafios.

Escutar é obviamente algo que vai mais além da possibilidade auditiva de cada um. Escutar, no sentido aqui discutido, significa a possibilidade permanente por parte do sujeito que escuta para a abertura à fala do outro, ao gesto do outro, às diferenças do outro. Isso não quer dizer, evidentemente, que escutar exija de quem escuta sua redução ao outro que fala. Isso não seria *escuta*, mas autoanulação (FREIRE, 2013, p. 117).

A citação de Freire (2013) vem muito a somar em nossas reflexões, pois acreditamos que um gestor que escute não deva assumir uma postura omissa mas sensível. A relação afetiva que trazemos implica um amor maior, o amor ao outro, à compreensão de que somos seres humanos suscetíveis às falhas e dificuldades. Assim como o docente tem suas questões a ser desenvolvidas, o gestor também as tem, e que nisso possamos nos enxergar e cuidar uns dos outros.

Neste âmbito, a gestão democrática também aparece, pois não é possível desconsiderarmos o fato do gestor ocupar um cargo formal “superior” ao docente. Possivelmente, este fato contribua para que, em alguns meios, o gestor exerça sua função à luz das tendências gerenciais na concepção de Lück (2014b).

Souza (2009) reconhece que a democracia não é realidade de todas as escolas públicas, e os dados desta investigação concordam. Porém, já foi discutido que a eleição de gestores escolares colabora com o processo democrático. Com isso, podemos concluir que as escolas de Ensino Fundamental da Rede Municipal de Canoas, por possuírem gestores eleitos bem como muitos destes já terem um comprometimento não formal com o bem-estar docente, já apresentam uma boa caminhada nos aspectos humanos e dialógicos.

O ato de compartilhar tarefas com o docente e assumir a responsabilidade quando lhe compete, se transforma em uma das importantes fontes de bem-estar. Para tanto, o gestor precisa conhecer o trabalho do docente, ter uma boa articulação com os pais e incentivá-los à participação. Com efeito, o clima cooperativo beneficia o ambiente e certamente cumprir uma jornada de trabalho se torna mais tranquilo.



**SEFIC2017
UNILASALLE**

**A PESQUISA E O
RESPEITO À DIVERSIDADE**

16 A 20 DE OUTUBRO DE 2017

ISSN 1983-6783

Referências

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução: Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo : Edições 70, 2011.

limites e perspectivas. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 100, p. 921-946, out. 2007.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**: saberes necessários à prática educativa. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013.

FOSSATTI, Paulo. **Perfil docente e produção de sentido**. Canoas: Unilasalle, 2013.

FRANKL, Viktor E. **A vontade de sentido**: fundamentos e aplicações da logoterapia. Tradução Ivo Studart Pereira. São Paulo: Paulus, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

HUBERMAN, Michäel. O ciclo de vida dos professores. In: NÓVOA, António (Org.). **Vidas de professores**. 2. ed. Tradução: Maria dos Anjos Caseiro e Manuel Figueiredo Ferreira. Porto: Porto, 2000.

JESUS, Saul Neves de. **Bem-estar dos professores**: estratégias para realização e desenvolvimento profissional. Portugal: Porto, 1998.

LÜCK, Heloísa. **Gestão Educacional**: uma questão paradigmática. 11. ed. Petrópolis: Vozes, 2014a.

_____. **Liderança em Gestão Escolar**. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 2014b.

MARCHESI, Álvaro. **O bem-estar dos professores**: competências, emoções e valores. Trad. Naila Tosca de Freitas. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MOSQUERA, Juan José Mouriño. **O professor como pessoa**. 2. ed. Porto Alegre: Sulina, 1978.

REBOLO, Flavinês e BUENO, Belmira Oliveira. O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. **Acta Scientiarum Education**, Maringá, v. 36, n. 2, p. 323-331, jul.-dez. 2014.

SANTOS, Douglas Leal. **A influência da gestão escolar no bem estar docente**: percepções de professores sobre líderes educacionais de uma escola particular de Porto Alegre. 2012. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

SOUZA, Ângelo Ricardo de. Explorando e construindo um conceito de gestão escolar democrática. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 25, n. 3, p. 123-140, dez. 2009.

TIMM, Edgar Zanini; MOSQUERA, Juan José Mouriño; STOBÄUS, Claus Dieter. Resiliência: necessidade e possibilidade de problematização em contextos de docência. **Educação**, Porto Alegre, v. 31, n. 1, p. 39-45, jan.-abr. 2008.



SEFIC2017
UNILASALLE

**A PESQUISA E O
RESPEITO À DIVERSIDADE**

16 A 20 DE OUTUBRO DE 2017

ISSN 1983-6783

YUNES, Maria Angela Mattar. Psicologia Positiva e resiliência: foco no indivíduo e na família. IN: DELL'AGLIO, Débora Dalbosco; KOLLER, Sílvia H.; YUNES, Maria Angela Mattar (Org.). **Resiliência e psicologia positiva: interfaces do risco à proteção**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.