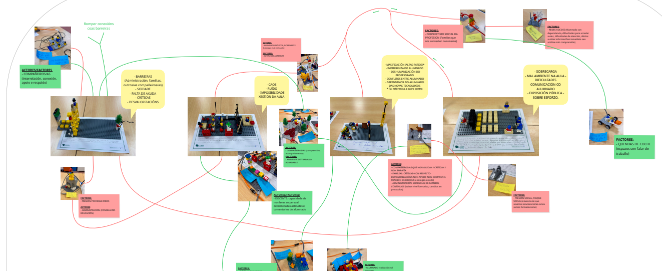
BENESTAR EMOCIONAL DOCENTE
UN PROCESO DE CONSTRUCIÓN COMPARTIDA


Romper conexións coas barreiras
ACTORES/FACTORES: - COMPAÑEIROS/AS (interrelación, conexión, apoio e respaldo)
- BARREIRAS (Administración, familias, outros/as compañeiros/as) - SOIDADE - FALTA DE AXUDA - CRÍTICAS - DESVALORIZACIÓNS
- CAOS - RUÍDO - IMPOSIBILIDADE XESTIÓN DA AULA
- MASIFICACIÓN (ALTAS RATIOS)* - INDIFERENZA DO ALUMNADO - DESHUMANIZACIÓN DO PROFESORADO - CONFLITOS ENTRE ALUMNADO - DEPENDENCIA DO ALUMNADO DAS NOVAS TECNOLOXÍAS * Fai referencia a outro centro
- SOBRECARGA - MAL AMBIENTE NA AULA - DIFICULTADES COMUNICACIÓN CO ALUMNADO - EXPOSICIÓN PÚBLICA - SOBRE ESFORZO.
FACTORES: - QUENDAS DE COCHE (espazos sen falar de traballo)
FACTORES: - DESPRESTIXIO SOCIAL DA PROFESIÓN (Familias que nos converten nun meme)
ACTORES: - COMPAÑEIROS/AS (compartindo, acompañamento) FACTORES: - AMBIENTE DE TRABALLO AGRADABLE
ACTORES/FACTORES: - DOCENTE: capacidade de non levar ao persoal determinadas actitudes e comentarios do alumnado
FACTORES: - PRESIÓN POR RESULTADOS ACTORES: - ADMINISTRACIÓN (CONSELLERÍA EDUCACIÓN)
ACTORES: - COMPAÑEIROS/AS QUE NON AXUDAN / CRITICAN / NON EMPATÍA - FAMILIAS: CRÍTICAS-NON RESPECTO-DESVALORIZACIÓN-NON APOIO; NON CUMPREN A FUNCIÓN DE EDUCAR (e delegan en nós) - ADMINISTRACIÓN: ESIXENCIAS DE CAMBIOS CONTINUOS
FACTORES: - CLIMA (meteorolóxico) - DESCANSO - COMPARTIR TEMPO NA COMIDA - SILENCIO
ACTORES: - ALUMNADO (validación ao docente) - EQUIPO DIRECTIVO (amizade, axuda) - COMPAÑEIROS/AS (compartir)

ACTORES E FACTORES QUE DIFICULTAN A XESTIÓN DO ESTRÉS

PERSOAIS		RELACIONAIS		ORGANIZATIVOS / CONTEXTUAIS	
ACTORES	FACTORES	ACTORES	FACTORES	ACTORES	FACTORES
-	Impacto subxectivo do ataque social ao rol docente	Alumnado déspota / dominante (liderado mal enfocado)	Actitudes agresivas do alumnado	Administración / Consellería de Educación	Esixencias de resultados.
			Falta de respecto.		Cambios continuos
			Falta de apoio e colaboración		Presión social institucionalizada.
			Conflito relacional co alumnado e coas familias.		Desprestixio social da profesión docente.

PATRÓNS DETECTADOS (recoñecidos polo grupo ao aliñar os modelos)

SOIDADE
Vivencia recorrente de afrontar situacións complexas sen apoio suficiente.
Aparece tanto en relatos individuais como en modelos compartidos.

BARREIRAS
Obstáculos percibidos en distintos niveis do sistema.
Repítense barreiras vencelladas á administración, ás familias e ás relacións internas.

CAOS
Asociado principalmente á aula.
Ruído, descontrol e dificultade para soster a dinámica educativa.

PRESIÓN DE GRUPO
Presión exercida polo contorno (alumnado, familias, expectativas sociais).
Relacionada con esixencias implícitas e explícitas sobre o rol docente.

INDISCIPLINA DO ALUMNADO
Condutas disruptivas, falta de atención e liderado mal enfocado.
Conecta con dificultades de xestión da aula e desgaste emocional.

CONFLITO CO ALUMNADO
Conflitos relacionais sostidos.
Non aparecen como episodios illados, senón como situacións reiteradas.

PADRÓNS TRANSVERSAIS (derivados da lectura conxunta)

SOBRECARGA
Acumulación de alumnado, tarefas, materias e esixencias nun tempo reducido.
Presente de maneira constante nos distintos relatos.

FALTA DE APOIO E COLABORACIÓN
Especialmente significativa no plano relacional interno.
Conecta directamente coa experiencia de soidade.

CUESTIONAMENTO DO ROL DOCENTE
Desautorización, críticas e esixencia de funcións contraditorias (educar vs. formar).
Vinculado ao desgaste identitario e profesional.

EXCEPCIÓNS DETECTADAS

PRESENZA PUNTUAL DE ESPERANZA
Aparece como excepción dentro de relatos marcados pola soidade e a dificultade.
Introduce un matiz sen cambiar a tónica xeral.

SÍNTESE 1ª SESIÓN

A primeira sesión do proceso permitiu construír un **marco seguro de traballo**, activar a participación do profesorado e establecer unha **linguaxe compartida** para abordar o benestar e o estrés desde unha **perspectiva colectiva** e non individualizante.

As dinámicas iniciais facilitaron a entrada progresiva no **traballo simbólico e narrativo**, promovendo a **confianza**, a **escoita** e a **lexitimación de miradas diversas.** A través delas, o grupo amosou capacidade para traballar con metáforas, diferenciar niveis de experiencia (imaxinada vs. real) e soster relatos complexos sen necesidade de exposición persoal directa.

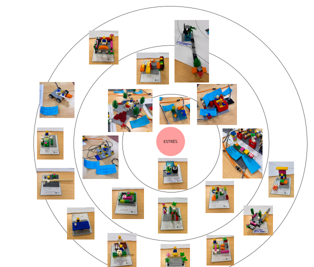
Ao avanzar cara ás dinámicas centradas no estrés, emerxeu unha **historia compartida do estrés** no centro construída a partir de **escenas cotiás**, especialmente vencelladas á aula, pero conectadas de forma clara con **factores relacionais e organizativos** máis amplos. O estrés describiuse como unha experiencia sostida, caracterizada pola **sobrecarga**, o **ruído**, a **dificultade de xestión**, a **presión constante** e a sensación de **falta de apoio**.

Os modelos individuais achegaron vivencias concretas (**impotencia**, **medo**, **soidade**, **angustia**), mentres que os modelos compartidos permitiron ordenar e recoñecer patróns comúns, reforzando unha **lectura sistémica do malestar**.

Na aliñación dos modelos, o propio grupo **identificou como patróns principais a soidade, as barreiras, o caos, a presión de grupo, a indisciplina do alumnado e o conflito co alumnado**, recoñecendo que estas experiencias non son illadas nin atribuíbles a persoas concretas. Xunto ao malestar nomeado, apareceu tamén a **esperanza como excepción significativa**.

A identificación de axentes e factores que dificultan a xestión do estrés puxo de manifesto que **o malestar sitúase maioritariamente nos planos relacional e organizativo, máis que no persoal**. O profesorado percíbese como receptor de **múltiples presións** —procedentes do alumnado, das familias, das relacións entre iguais e do marco institucional— nun **contexto de cambios continuos**, **esixencias por resultados**, **presión social** e **cuestionamento do rol docente**.

En conxunto, a sesión 1 deixou configurado un diagnóstico inicial do **estrés docente entendido como fenómeno colectivo e sistémico** e preparou o terreo para avanzar, nas seguintes sesións, cara á identificación de recursos, axentes facilitadores e principios para a acción colectiva orientados ao benestar docente.



ACTORES E FACTORES QUE FACILITAN A XESTIÓN DO ESTRÉS

PERSOAIS		RELACIONAIS		ORGANIZATIVOS / CONTEXTUAIS	
ACTORES	FACTORES	ACTORES	FACTORES	ACTORES	FACTORES
	Descanso	Compañeiros/as: apoio, compañeirismo, acompañamento	Ambiente de traballo agradable.	-	
			Compartir tempo na comida.		
		Equipo directivo: amizade, axuda.			Entorno agradable / natureza.
			Boas relacións interpersoais.		

PATRÓNS DETECTADOS (RECURSOS)

CENTRALIDADE DO RELACIONAL
O apoio, a comprensión, o acompañamento e o vínculo cotián entre docentes aparecen de forma consistente como os principais amortiguadores do estrés.

MICROESPAZOS INFORMAIS DE COIDADO
Espazos e tempos integrados na xornada (cafetería, recreo, comidas compartidas, traxectos, silencio, parar) son recoñecidos como recursos efectivos e accesibles.

RECURSOS XA EXISTENTES E COTIÁNS
O grupo identifica que moitos dos recursos que coidan xa están presentes, non dependen de cambios estruturais futuros e teñen baixo custo.

PREDOMINIO DO EXTERNO/RELACIONAL vs PERSOAL
Emerxen máis recursos ligados a persoas, relacións e espazos compartidos (tamén fóra do centro) que recursos persoais, aínda que estes últimos existen.

"NON TRABALLAR" COMO ESTRATEXIA
Parar, desconectar do rol docente, cambiar de foco ou non falar de traballo son formulados como formas conscientes e válidas de coidado, non como evitación.

AMPLIACIÓN DO REPERTORIO DE RECURSOS
Ao avanzar o proceso, fanse visibles recursos do ámbito persoal e privado que non apareceran inicialmente, aumentando a conciencia colectiva do que xa sostén.

BENESTAR COMO PROCESO DISTRIBUÍDO
A xestión do estrés non se apoia nun único tipo de recurso nin nun só nivel, senón que se distribúe entre persoas, espazos, actividades e tempos diversos.

EXCEPCIÓNS DETECTADAS (RECURSOS)

ALUMNADO COMO RECURSO PUNTUAL
De maneira non xeneralizada, o alumnado aparece nalgúns momentos como fonte de validación e sentido para o profesorado.

RECURSOS PERSOAIS DE ALTO IMPACTO E BAIXA PRESENZA
Os recursos máis introspectivos son menos numerosos, pero algúns son situados como de alto impacto na xestión do estrés.

FIGURAS CONCRETAS DE COIDADO
Xestos personalizados (como as "laranxas de Lola") non se xeneralizan, pero sinalan a importancia de persoas que exercen funcións de coidado dentro do sistema.

EXTERNO	INTERMEDIO	INTERNO
Tempo cos compañeiros e coas compañeiras	Falar con amizades	Cantar e bailar
Parar (sentarse)	Camiñar	Observar pola xanela
Distracción (cafetería)	Apoio	Organizar visualmente o día
Cambio (de ritmo, de tema, café fóra do centro)	Sala de profesorado	Humor
Cafetería (encontros)	Deporte	Parella
Cafetería (compañeiros/as)	Lectura	
Laranxas de Lola	Recreos	
Laranxas de Lola	Debuxar	
Cafetería (silencio)	Dirección do centro ("círculo potente")	
Habitáculos (estar soa, actividades de electrónica)	Saír do centro e moverme rápido	
Cafetería (desconectar e falar)	Biblioteca (afección lectora)	

SÍNTESE 2ª SESIÓN

A sesión 2 centrouse en facer visibles os **recursos que facilitan e amortiguan a xestión do estrés**, favorecendo un desprazamento progresivo do foco desde o malestar cara ás posibilidades reais de coidado e sostén no día a día.

O grupo identificou recursos xa presentes no centro, salientando o **apoio entre docentes**, os **microespazos informais de encontro**, un **ambiente de traballo agradable** e determinados **factores contextuais** que contribúen ao benestar. De maneira excepcional, o alumnado apareceu tamén como fonte de alivio e sentido.

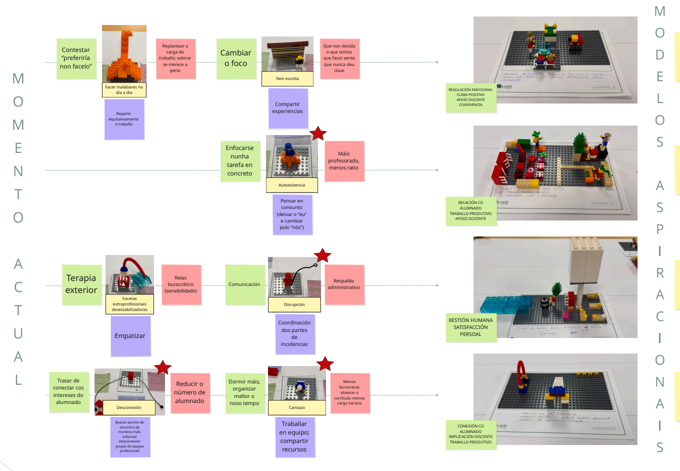
Puxéronse en valor recursos cotiáns integrados na xornada laboral, como o **vínculo cos compañeiros e coas compañeiras**, as **pausas breves**, o **humor** e pequenos **xestos de coidado compartido**, xunto con recursos persoais de autorregulación (silencio, respiración, cambio de foco). Ademais, emerxeron recursos do ámbito persoal e privado que non foran identificados previamente, ampliando o repertorio dispoñible.

A representación conxunta dos recursos permitiu identificar patróns claros verbalizados polo grupo, como a relevancia de **"non traballar"** (parar, desconectar, cambiar de foco) e o **predominio de recursos relacionais**, á vez que se puxeron en valor recursos persoais de **alto impacto**, aínda que menos numerosos. Esta visión reforzou a comprensión do benestar docente como un proceso **distribuído, plural e non reducible a un único nivel de intervención**.

Ao inicio da sesión, e ao longo da conversa, produciuse un desprazamento no discurso grupal: desde estados asociados ao malestar (soidade, desprotección, exposición) cara a experiencias de **traballo en equipo, compartir, pertenza, apoio mutuo e conciencia de grupo**. O propio grupo sinalou a tendencia a magnificar o malestar fronte á menor conciencia inicial dos recursos dispoñibles, destacando que facer visibles estes recursos modifica a experiencia colectiva e a vivencia subxectiva do estrés.

MOMENTO ACTUAL

MODELOS ASPIRACIONAIS



Contestar "preferiría non facelo"	Facer malabares no día a día	Repartir equitativamente o traballo	Replantear a carga de traballo; valorar se merece a pena
Cambiar o foco	Non escoita	Compartir experiencias	Que non decida o que temos que facer xente que nunca deu clase
Enfocarse nunha tarefa en concreto	Autoesixencia	Pensar en conxunto (deixar o "eu" e cambiar polo "nós")	Máis profesorado, menos ratio
Terapia exterior	Facetas extraprofesionais desestabilizadoras	Empatizar	Relax burocrático (sensibilidade)
Comunicación	Disrupción	Coordinación dos partes de incidencias	Respaldo administrativo
Tratar de conectar cos intereses do alumnado	Desconexión	Buscar puntos de encontro de maneira máis informal (desconexión grupal do equipo profesional)	Reducir o número de alumnado
Dormir máis; organizar mellor o noso tempo	Cansazo	Traballar en equipo; compartir recursos	Menos burocracia; alixeirar o currículo; menos carga horaria

REGULACIÓN EMOCIONAL
CLIMA POSITIVO
APOIO DOCENTE
CONVIVENCIA

- Mellor comunicación (claridade, asertividade)
- Círculos restaurativos
- Humor
- Traballar cun/ha "compañeiro/a"

RELACIÓN CO ALUMNADO
TRABALLO PRODUTIVO
APOIO DOCENTE

- Aula organizada
- Transparencia
- Aproveitar o tempo de traballo individual
- Apoio compañeiros/as
- Vínculo
- Alumnado feedback +

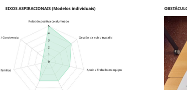
XESTIÓN HUMANA
SATISFACCIÓN PERSOAL

- Aula ordenada
- Traballo feito
- Profesorado (plenitude, satisfacción)
- Alumnado quieto

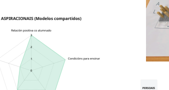
CONEXIÓN CO ALUMNADO
IMPLICACIÓN DISCENTE
TRABALLO PRODUTIVO

- Conexión co alumnado
- Clase que flúe
- Cumprir coas tarefas

EIXOS ASPIRACIONAIS (Modelos individuais)



EIXOS ASPIRACIONAIS (Modelos compartidos)



PATRÓNS DETECTADOS (EIXOS ASPIRACIONAIS)

CENTRALIDADE DA RELACIÓN CO ALUMNADO
O eixo máis sólido é a aspiración a unha relación pedagóxica positiva co alumnado, baseada na confianza, a conexión, a implicación e o recoñecemento mutuo.

CONDICIÓNS QUE PERMITAN ENSINAR CON NORMALIDADE E SENTIDO
Necesidade de poder desenvolver o traballo docente con continuidade, orde e sensación de tarefa realizada.

APOIO E COOPERACIÓN DENTRO DO EQUIPO DOCENTE
A confianza, a axuda mutua e o traballo conxunto son claves. O futuro profesional sostible non se pensa desde a soidade, senón desde un equipo que acompaña e apoia.

CLIMA EMOCIONAL POSITIVO NO TRABALLO
Experiencia laboral emocionalmente máis sostible, con referencias a: calma, fluír, tranquilidade e comunicación positiva.

PREDOMINIO DO PLANO RELACIONAL E COTIÁN FRONTE AO ESTRUTURAL
As aspiracións sitúanse sobre todo no nivel relacional e nas condicións cotiás do traballo. Apenas aparecen referencias a cambios estruturais amplos no sistema.

EXCEPCIÓNS DETECTADAS (EIXOS ASPIRACIONAIS)

REFERENCIAS Á RELACIÓN COAS FAMILIAS
A comunicación coas familias aparece de forma illada nos modelos individuais e compartidos, o que indica que está presente no imaxinario profesional, pero non ocupa unha posición central.

PRÁCTICAS RESTAURATIVAS
A referencia aos círculos restaurativos aparece como unha mención puntual e concreta a unha posible vía de xestión da convivencia, sen chegar a converterse nun patrón xeral.

REGULACIÓN EMOCIONAL EXPLÍCITA DO PROFESORADO
Nalgúns modelos aparece de forma específica a idea de regular emocionalmente as situacións ou transmitir calma. Aínda que non é un elemento dominante, sinala a autorregulación docente como recurso relevante.

OBSTÁCULOS IDENTIFICADOS

PERSOAIS		RELACIONAIS		ORGANIZATIVOS / CONTEXTUAIS	
Non estou ben (malestar persoal)	Falta de descanso e de tempo	Non escoita	Barreiras comunicativas	Facer malabares no día a día	Factores externos (cambios lexislativos)
Autoesixencia	Autocrítica	Alumnado disruptivo		Fallo tecnolóxico	Ratio alumnado
Preocupacións				Diversidade	Interrupcións
Alumnado desconectado				Imprevistos	

PATRÓNS DETECTADOS (OBSTÁCULOS)

CENTRALIDADE DAS CONDICIÓNS ORGANIZATIVAS DO TRABALLO DOCENTE
Os obstáculos sitúanse con forza na sobrecarga do día a día: multitarefa, falta de tempo, ratios, interrupcións, imprevistos ou fallos tecnolóxicos.

DIFICULTADES RELACIONAIS NO SISTEMA EDUCATIVO
A falta de escoita e as barreiras comunicativas entre alumnado, familias e profesorado aparecen como unha fonte clara de tensión.

IMPACTO DAS DINÁMICAS DE AULA
A disrupción, a desconexión e o cansazo do alumnado sinalan o peso do funcionamento cotián da aula na experiencia docente.

PRESIÓN PERSOAL E DESGASTE EMOCIONAL DO PROFESORADO
Malestar persoal, autoesixencia, autocrítica, cansazo e preocupacións mostran a importancia do plano emocional na vivencia do estrés.

EXCEPCIÓNS DETECTADAS (OBSTÁCULOS)

REFERENCIA AO ALUMNADO DESDE UNHA PERSPECTIVA EMOCIONAL
A aparición do cansazo do alumnado introduce unha lectura menos habitual que incorpora tamén o estado emocional do alumnado dentro dos obstáculos percibidos.

TABLA MATRIZ ASPIRACIÓNS-OBSTÁCULOS

EIXO ASPIRACIONAL	OBSTÁCULOS ASOCIADOS
RELACIÓN POSITIVA CO ALUMNADO: construír unha relación educativa baseada na confianza, a conexión e a implicación do alumnado	Alumnado disruptivo Alumnado desconectado Non escoita (alumnado) Cansazo do alumnado Entorno do alumnado e do profesorado
CONDICIÓNS PARA ENSINAR / REALIZAR O TRABALLO: poder desenvolver a práctica docente con continuidade, orde e sensación de traballo realizado	Facer malabares no día a día Falta de descanso e de tempo Ratio de alumnado Diversidade Interrupcións Imprevistos Fallos tecnolóxicos Factores externos (cambios lexislativos)
EQUIPO DOCENTE E APOIO: contar cun equipo docente que funcione como espazo de apoio, cooperación e confianza profesional	Non escoita (compañeiros/as) Barreiras comunicativas
BENESTAR E CLIMA EMOCIONAL: desenvolver a actividade docente nun clima emocional máis sostible, con calma, regulación emocional e sensación de benestar profesional	Non estou ben (malestar persoal) Autoesixencia Autocrítica Preocupacións Facetas extraprofesionais desestabilizadoras Cansazo (profesorado)
CONVIVENCIA: construír un clima de convivencia baseado no respecto, a comunicación e a cooperación entre os distintos actores do centro educativo	Non escoita (alumnado, familias, compañeiros/as) Barreiras comunicativas Alumnado disruptivo Interrupcións

FRONTES DE ACCIÓN INDENTIFICADAS

FRONTE DE ACCIÓN	OBSTÁCULOS ASOCIADOS	DESCRICIÓN
Sobrecarga e fragmentación do traballo docente	Facer malabares no día a día	Fai referencia á dificultade de soster múltiples tarefas e demandas simultaneamente
Dificultades de escoita e comunicación	Non escoita	Recolle obstáculos vinculados á falta de escoita e a problemas de comunicación entre actores do sistema educativo
Autoesixencia profesional elevada	Autoesixencia	Sinala a presión interna do profesorado como fronte de intervención
Impacto de factores persoais e emocionais	Facetas extraprofesionais desestabilizadoras; Cansazo	Agrupa obstáculos ligados ao desgaste emocional e á influencia do ámbito persoal no traballo docente
Relación pedagóxica co alumnado	Alumnado desconectado; Alumnado disruptivo	Sitúa a relación educativa e as dinámicas de aula como unha fronte central de acción

DISTRIBUCIÓN DE ACCIÓNS POR NIVEL

NIVEL DE INTERVENCIÓN	EXEMPLOS DE ACCIÓNS	LECTURA
PERSOAL	Contestar "preferiría non facelo" Cambiar o foco Enfocarse nunha tarefa Terapia exterior Tratar de conectar cos intereses do alumnado Dormir máis Organizar o tempo	As accións persoais céntranse na regulación persoal, a xestión do tempo, o cambio de enfoque e o establecemento de límites individuais
EQUIPO DOCENTE	Repartir equitativamente o traballo Compartir experiencias Pensar en conxunto Empatizar Coordinación Buscar puntos de encontro Traballar en equipo Compartir recursos	O equipo aparece como un recurso clave fronte ao estrés. As accións oriéntanse á cooperación, á coordinación, ao apoio mutuo e ao intercambio de estratexias
ORGANIZACIÓN	Reformular a carga de traballo Máis profesorado Menos ratio Relaxar burocracia Respaldo administrativo Reducir alumnado Menos burocracia Currículo máis lixeiro	As demandas organizativas céntranse nas condicións estruturais do traballo docente, especialmente en relación con ratios, carga burocrática e respaldo institucional

PATRÓNS DETECTADOS (FRONTES DE ACCIÓN)

NECESIDADE DE POÑER LÍMITES FRONTE Á SOBRECARGA
Varias das accións formuladas buscan reducir o desbordamento cotián mediante límites máis claros, reorganización de tarefas ou revisión da carga de traballo, sinalando a sobrecarga como un ámbito prioritario de intervención.

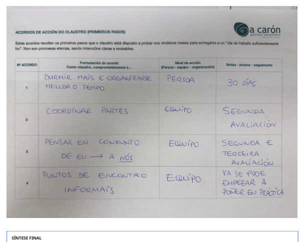
CENTRALIDADE DA RELACIÓN CO ALUMNADO
As accións vinculadas ao alumnado oriéntanse principalmente a mellorar a conexión, a comunicación e a comprensión mutua. Isto reforza a idea de que a relación educativa segue ocupando un lugar central tanto no malestar como nas posibilidades de cambio.

IMPORTANCIA DA COOPERACIÓN E COORDINACIÓN ENTRE DOCENTES
Moitas das propostas formuladas no plano colectivo céntranse en compartir, coordinarse, empatizar ou traballar conxuntamente. O equipo docente aparece así como un espazo clave para soster o traballo e xerar respostas máis viables.

RECOÑECEMENTO EXPLÍCITO DA NECESIDADE DE CAMBIOS ORGANIZATIVOS
As accións dirixidas á organización fan visible que unha parte do malestar non pode resolverse só desde o esforzo individual ou grupal. Aparecen demandas claras relacionadas con ratios, burocracia, carga horaria, respaldo administrativo e revisión das condicións estruturais.

EXCEPCIÓNS DETECTADAS (FRONTES DE ACCIÓN)

ESTRATEXIAS ESPECÍFICAS DE COIDADO PSICOLÓXICO INDIVIDUAL
A referencia á "terapia exterior" introduce unha forma de coidado máis específica e menos xeneralizada que o resto das accións. A súa aparición puntual amplía a mirada sobre as vías de afrontamento, incorporando o acompañamento terapéutico individual como recurso posible ante determinadas situacións de desgaste.



ACORDOS DE ACCIÓN DO CLAUSTRO (PRIMEIROS PASOS)

a carón gabinete psicolóxico

Estes acordos recollen os primeiros pasos que o claustro está disposto a probar nos vindeiros meses para achegarse a un "día de traballo suficientemente bo". Non son promesas eternas, senón intencións claras e revisables.

Nº ACORDO	Formulación do acordo Como claustro, comprometémonos a...	Nivel da acción (Persoa - equipo - organización)	Notas - prazos - seguimento
1	DURMIR MAIS E ORGANIZARSE MELLOR O TEMPO	PERSOA	30 DÍAS
2	COORDINAR PARTES	EQUIPO	SEGUNDA AVALIACIÓN
3	PENSAR EN CONXUNTO DE EU → A NÓS	EQUIPO	SEGUNDA E TERCEIRA AVALIACIÓN
4	PUNTOS DE ENCONTRO INFORMAIS	EQUIPO.	VA SE PODE EMPEZAR A POÑER EN PRÁCTICA

SÍNTESE FINAL

Os acordos cos que pechastes o proceso mostran unha idea clara: o benestar docente **non se sostén só desde o esforzo individual**, senón tamén desde a forma na que vos organizades, vos coordinades e **vos coidades como equipo**. Os compromisos escollidos non van cara a grandes cambios abstractos, senón cara a **primeiros pasos concretos, realistas e posibles**, algo especialmente valioso nun contexto no que a sensación de sobrecarga pode dificultar o pensar en movementos asumibles.

Ten especial peso o feito de que a maior parte dos acordos se sitúen no plano colectivo. Isto amosa que **identificades o equipo como un espazo clave para mellorar o día a día**: coordinar mellor, pensar máis en conxunto e crear puntos de encontro informais non aparecen como algo accesorio, senón como parte importante do que pode facer o traballo máis sostible. Nese sentido, o peche do proceso devolve a imaxe dun claustro que non só recoñece o malestar e os obstáculos, senón que tamén identifica con claridade que necesita **máis coordinación, máis coherencia e máis apoio mutuo**.

A presenza dun acordo no plano persoal introduce tamén a dimensión do **autocoidado**. Ao mesmo tempo, o peso dos acordos colectivos mostra que unha parte importante da mellora depende de como o equipo se organiza, coordínase e apóiase mutuamente. En conxunto, os acordos finais transmiten a idea dun equipo que escolle empezar por aquilo que pode mover xa, poñendo o foco en **coidarse mellor, traballar con máis sintonía e construír un día a día un pouco máis habitable para todas e todos**.

a carón
gabinete psicolóxico