



A INFLUÊNCIA DA AVALIAÇÃO NO DESEMPENHO DOCENTE DO EDUCADOR DE INFÂNCIA

Carla Sofia Beatriz Marreiros

Dissertação apresentada à Escola Superior de Educação de Lisboa para obtenção
de grau de mestre em Supervisão em Educação

2016



**A INFLUÊNCIA DA AVALIAÇÃO NO
DESEMPENHO DOCENTE DO EDUCADOR
DE INFÂNCIA**

Carla Sofia Beatriz Marreiros

Dissertação apresentada à Escola Superior de Educação de Lisboa para obtenção
de grau de mestre em Supervisão em Educação

Orientadora: Professora Doutora Dalila Lino

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a todos que acreditaram em mim, aos que me deram apoio e estiveram sempre ao meu lado.

À professora Doutora Dalila Lino, minha orientadora, agradeço o seu apoio, a sua compreensão, o auxílio, a disponibilidade e as suas palavras tão assertivas nos momentos mais complicados.

Ao Miguel agradeço a compreensão e apoio.

À Sofia Santos agradeço as suas palavras e todo o apoio prestado.

Aos professores que lecionaram este Mestrado e que partilharam a sua experiência e assim enriqueceram o meu conhecimento.

Às educadoras e às diretoras que participaram no estudo e fizeram com que ele se concretizasse.

Um grande bem-haja a todos.

RESUMO

Este estudo procura compreender a influência da avaliação docente no desempenho e desenvolvimento profissional do educador de infância. O estudo foi desenvolvido com base em aulas de educadoras observadas pelas diretoras. A supervisão de aulas e avaliação dos educadores começou a ser implementada desde o ano letivo 2013/2014.

Os objetivos específicos do estudo são: conhecer as perceções do Educador de Infância e diretores sobre a Avaliação de Desempenho Docente; compreender a influência da Avaliação de Desempenho Docente na planificação e intervenção educativa do Educador de Infância; identificar eventuais mudanças na prática profissional decorrente da Avaliação de Desempenho Docente e identificar os sentimentos do Educador de Infância relativos à Avaliação do Desempenho Docente.

A metodologia usada para realizar o estudo é de natureza qualitativa. Os dados foram recolhidos através da realização de entrevistas semiestruturadas a 12 educadoras de infância a exercer funções na valência de pré escolar e 3 a diretoras pedagógicas. A análise dos dados seguiu os procedimentos da análise de conteúdo. Os resultados mostram que, para a maioria das educadoras a avaliação do desempenho docente é algo bastante desconfortável, deixando-as pouco à vontade, enquanto que para as diretoras é algo que faz parte das suas funções e que não veem como algo que intimide, mas sim uma ajuda e apoio às educadoras de infância. É importante para o educador avaliado que perceba o porquê do supervisor, neste caso, a diretora lhe ter sido atribuída aquela nota, que valor é dado a cada parâmetro no qual é avaliado. No geral, os educadores de infância concluem que a avaliação de desempenho docente para além de não contribuir para o seu desenvolvimento profissional não tem também qualquer impacto direto na sua carreira.

Palavras-chave: Avaliação de desempenho docente, avaliação, reflexão, sentimentos, aspetos positivos e negativos da ADD

ABSTRACT

This study seeks to understand the influence of teacher evaluation on the performance and professional development of the childhood educator. The study was developed based on classes of educators observed by the principals. Supervision of classes and evaluation of educators began to be implemented since the school year 2013/2014.

The specific objectives of the study are: to know the perceptions of the Childhood Educator and directors on the Evaluation of Teaching Performance; To understand the influence of the Teacher Performance Evaluation in the educational planning and intervention of the Childhood Educator; To identify possible changes in the professional practice resulting from the Teacher Performance Evaluation and to identify the feelings of the Educator of Childhood related to the Evaluation of the Teaching Performance.

The methodology used to carry out the study is qualitative in nature. Data were collected through semi-structured interviews with 12 pre-school educators to perform pre-school valence functions and 3 to pedagogical directors. The analysis of the data followed the procedures of content analysis. The results show that for most educators the evaluation of teacher performance is very uncomfortable, leaving them uncomfortable, whereas for the teachers it is something that is part of their functions and that they do not see as something that intimidates, but Yes an aid and support to the educators of childhood It is important for the educator evaluated that he / she understands why the supervisor, in this case, the director has been assigned that note, what value is given to each parameter in which it is evaluated. Overall, early childhood educators conclude that evaluating teacher performance in addition to not contributing to their professional development also has no direct impact on their career.

Key words: Teacher performance evaluation, evaluation, reflection, feelings, positive and negative aspects of ADD

ÍNDICE GERAL

Introdução.....	1
Capítulo I – Enquadramento Teórico.....	5
1. História da Supervisão em Portugal.....	6
2. Conceito de avaliação.....	8
2.1 Processos de Avaliação.....	9
2.2 Avaliação de Desempenho Docente.....	12
2.2.1 Funções do supervisor.....	12
2.2.2 Impacto da avaliação no desenvolvimento profissional dos docentes..	14
2.2.3 Impacto da avaliação na aprendizagem das crianças.....	19
3. Conceito de reflexão.....	21
Capítulo II – Enquadramento metodológico.....	23
1. Problemática em Estudo.....	23
1.1 Pertinência do Estudo.....	23
1.2 Objetivos do Estudo.....	25
2. Metodologia de Investigação.....	26
2.1 Natureza do Estudo.....	26
3. Participantes e critérios de seleção.....	27
4. Instrumentos de Recolha de Dados.....	29
4.1 A Entrevista Semiestruturada.....	29
5. Análise de dados.....	36
5.1 Análise de Conteúdo.....	36
Capítulo III – Apresentação e discussão de resultados.....	38
1. Perceção sobre a Avaliação de Desempenho Docente.....	39
2. Perceção sobre os Constrangimentos da Avaliação de Desempenho Docente...51	
Capítulo IV- Considerações finais	59
Referências Bibliográficas.....	67
Legislação relacionada com a Avaliação de Desempenho Docente	71
Índice de Anexos.....	72

ABREVIATURAS

ADD - Avaliação de Desempenho Docente

N.º - Número

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Caracterização dos Educadores de Infância.....	27
Quadro 2 – Caracterização das Diretoras.....	29
Quadro 3 – Guião de entrevista às educadoras de infância.....	32
Quadro 4 – Guião de entrevista às diretoras.....	34
Quadro 5 – Perceção sobre a Avaliação de Desempenho Docente.....	39
Quadro 6 – Perceção sobre os constrangimentos da Avaliação de Desempenho Docente..	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Contributos para a qualidade da avaliação.....15

Figura 2 –Etapas da Carreira.....18

INTRODUÇÃO

Ao longo dos últimos tempos muito se tem falado sobre supervisão nas escolas. Com a Avaliação de Desempenho Docente há um maior cuidado nas funções e competências dos supervisores.

Contudo, há ainda, um longo caminho a percorrer porque o conceito de supervisão ainda não é totalmente claro para quem o exerce e para aquele que é supervisionado. O supervisor deve filtrar a sua simpatia pelo docente, a sua própria opinião prévia sobre o mesmo, devendo ser imparcial.

O supervisor deve ter como objetivo “puxar” mais profissionalmente por cada docente, para este se superar. Para se supervisionar deve-se ter experiência e formação, aliadas a gosto e motivação.

A consciencialização do educador para a importância da implementação de uma supervisão que apoie o desenvolvimento profissional docente e, conseqüentemente, promova o desenvolvimento organizacional é importante, para que se obtenha um maior sucesso escolar dos seus alunos.

Haver alguém que supervisione, permite ao docente ter alguém que ajude a ultrapassar os erros/barreiras e a contornar/controlar as dificuldades. Assim, o supervisor consegue testar e verificar o que o docente faz e igualmente ajudá-lo a melhorar. É fundamental haver partilha de conhecimentos entre docentes e docente/supervisor, ajuda nas áreas onde revele determinadas dificuldades, quem sabe fazer algo melhor deve transmitir o modo como o faz (neste âmbito as coadjuvações efetuadas corretamente são importantes).

Porém, o supervisor não pode esquecer que cada docente tem para além da identidade profissional, uma identidade pessoal, uma vez que cada qual tem a sua própria forma de se relacionar com os alunos.

De acordo com Nóvoa (1999), cada docente tem uma forma muito própria de se relacionar com os alunos e de utilizar estratégias pedagógicas, estando estas características muito pessoais associadas a preferências, experiências, rotinas,

comportamentos com os quais se identifica como professor. “A maneira como cada docente ensina está diretamente dependente daquilo que ele é como pessoa quando exerce o ensino” (Nóvoa, 1999, p.17).

A experiência deverá ajudar o docente a evoluir, pois este está em permanente transformação até ao fim da sua carreira, pela influência do que o rodeia. O supervisionado é também muito influenciado pelos seus próprios valores, pelo seu interior.

Durante alguns anos considerava-se que na base de um ensino de qualidade estaria um professor devidamente formado com um domínio de técnicas obtidas na formação académica, não valorizando as características pessoais do professor.

Assim, é importante que tanto o supervisor como o supervisionado reflitam de modo a continuar o seu processo de desenvolvimento profissional, porque senão não há evolução. O supervisor não pode, nem deve ser, um perito rotineiro, deve ser alguém que se deve enriquecer ao longo da carreira. Por seu lado, quem é supervisionado deve ter formação externa, atualizar-se.

Em Portugal existe uma discrepância entre a supervisão na escola pública e na escola privada (Instituição Particular de Solidariedade Social).

No ensino público, há quotas e a avaliação dos docentes também depende da avaliação da própria escola, contudo, no ensino privado não existem essas quotas e a avaliação da própria escola não é determinante para a avaliação do educador de infância. No ensino privado também a vinculação ocorre tardiamente, o docente pode renovar, de ano para ano, durante mais de três anos e não passa a efetivo ao fim dos três anos, no ensino público, o que provoca atraso na passagem das etapas da carreira. Não havendo quotas no ensino privado, a avaliação de desempenho docente depende somente das considerações do supervisor ao avaliado e verifica-se uma maior coincidência entre as etapas e o ensino público.

Quanto mais experiência tem o supervisor e menor for a experiência do supervisionado, maiores serão as divergências comportamentais, de ideais e de prática, podendo nalguns casos não haver consenso, nem evolução/aprendizagem na prática profissional. Assim, quanto mais experiência profissional tiver o supervisor menor a abertura a ideias novas, a ouvir opiniões e a colocá-las em prática, surgindo o “eu sei”.

Existem como momentos de avaliação, três aulas dadas por período. Um das aulas é sem aviso prévio e as outras duas são programadas, existe autoavaliação no final do ano letivo e a observação da dinâmica do docente fora da sala de aula. Neste modelo pedagógico às atividades dinamizadas pelas educadoras de infância dá-se o nome de aulas.

As aulas mencionadas anteriormente são observadas e avaliadas pela diretora da escola e quando atribui a classificação final deve, tendo em consideração os seguintes aspetos: rigor científico; comunicação verbal e não-verbal; relação pedagógica; disciplina; utilização de materiais de apoio; utilização de estratégias diversificadas e participação das crianças. Depois de observada a aula, e atribuída a classificação o supervisor, neste caso, a diretora, sugere algumas melhorias, e faz um registo do que foi observado.

No ensino público, se o educador de infância quiser ter como classificação muito bom ou excelente, deve requerer a mesma. Nem há uma avaliação contínua e formativa.

Há ainda um longo caminho a percorrer em ambos os setores. Devendo-se pensar, com seriedade e alargado consenso, em políticas ligadas à carreira e desenvolvimento profissional, que possam promover a evolução do contexto escolar e um maior sucesso escolar dos alunos. A Avaliação de Desempenho Docente deverá ser importante para os docentes, de modo a quererem ser melhores professores/educadores, mas deve ser feita de modo adequado e por quem tem formação/experiência para supervisionar.

Este estudo está estruturado em três partes. O primeiro capítulo corresponde ao enquadramento teórico que está organizado em dois subcapítulos. Estes subcapítulos abordam a fundamentação, a teoria dos temas Supervisão, avaliação, ADD e reflexão. O segundo capítulo apresenta a contextualização do estudo, as opções metodológicas, os instrumentos de recolha de dados e os procedimentos seguidos para a sua análise. No capítulo três, apresentam-se e discutem-se os resultados. Os resultados são apresentados de acordo com o que as educadoras responderam durante a entrevista, tendo como

objetivo mostrar a percepção dos educadores de infância sobre a influência da ADD no desempenho docente do educador de infância.

Para terminar, no último capítulo, são apresentadas as considerações finais. Neste capítulo também se apresentam as limitações do estudo, assim como são deixadas algumas questões em aberto que possam vir a servir para futuros estudos.

CAPITULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. História da Supervisão em Portugal

Nos últimos anos, em Portugal, a escola vive mais intensamente o fenómeno da supervisão. Tal tem suscitado uma maior atenção sobre o quadro teórico existente sobre este conceito. Com a avaliação de desempenho do pessoal docente é colocada uma maior ênfase nas funções e competências dos supervisores.

Em Portugal, as primeiras tentativas de sistematizar o que se deveria esperar do desempenho de um docente aparecem na Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, alterada e renumerada para a Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto). Atualmente, a ADD é regida pelo Decreto-Lei n.º 41/2012 de 21 de fevereiro, que realizou a 11ª alteração do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básicos e Secundários. Neste decreto diz-se que a ADD é : “ Um modelo que se pretende orientado para a melhoria de resultados escolares e da aprendizagem dos alunos e para a diminuição do abandono escolar(...)incentivar o desenvolvimento profissional, reconhecer e premiar o mérito e as boas práticas como condições essenciais da dignificação da profissão docente e da promoção da motivação dos professores”.

Em Portugal, foi no início dos anos 90 que houve mais impacto se os docentes deviam ou não ser avaliados.

Até ao ano de 2008, os docentes progrediam na carreira mediante o cumprimento do tempo de serviço no escalão, a frequência de ações de formação contínua e a apresentação de um relatório de reflexão crítica da atividade. Em 2010, com a alteração ao Estatuto da Carreira Docente (Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de junho) e o congelamento dos salários, deixou de haver progressão na carreira docente.

Alarcão e Tavares (2003) entendem por supervisão “... o processo em que um professor, em princípio mais experiente e mais informado, orienta um outro professor ou candidato a professor no seu desenvolvimento humano e profissional” (p.16).

Na opinião de Tanner e Tanner (1987), citados por Formosinho (2002) “ a supervisão era levada a cabo no sentido de determinar se o professor estava a utilizar técnicas de ensino apropriadas e a comunicar conteúdos apropriados, tal como foi definido por aqueles que superintenderam o funcionamento da escola..”(p. 34).

O conceito de supervisão aparece associado a superioridade, hierarquização, reprodução de práticas e mesmo a algum distanciamento no que respeita às questões humanas.

É importante desconstruir uma série de preconceitos que se foram criando ao longo do tempo sobre a supervisão, nomeadamente: “superior-inferior, independente-subordinado, professor-aluno, avaliador- avaliado e fiscal- fiscalizado” (Alarcão e Tavares,2003, p. 62)

Assim, e na linha de pensamento de Alarcão e Tavares, Gonçalves diz que:

A supervisão deve configurar-se como um processo humanista e desenvolvimentista, de natureza relacional, cuja essência se traduz no estabelecimento de relações facilitadoras do desenvolvimento dos futuros educadores/professores, baseadas em atitudes de ajuda, disponibilidade, autenticidade, encorajamento e empatia dos supervisores, as quais se constituem, afinal, como agentes de promoção do crescimento e da aprendizagem (2009, p.29).

De acordo com Alarcão (2009):” A supervisão tem por função a dinamização e o acompanhamento do desenvolvimento da escola. Já não se ocupa só dos professores em formação inicial, mas de toda a escola e de todos os que, na escola, realizam o trabalho de ensinar, estudar ou apoiar a função educativa” (p.119).

A supervisão dos docentes integra a observação de situações do quotidiano escolar do docente, não sendo só a observação de aulas. Sendo a observação de aulas por parte do supervisor algo que deixa o docente pouco à vontade, depois da aula terminar, o docente deseja ter um feedback construtivo, que o tranquilize, assim, o supervisor ao tecer comentários sobre a aula que observou deve ter em atenção os comentários que faz e a maneira como os faz.

O Decreto Regulamentar n.º 2/ 2008 de 10 de Janeiro menciona que o modelo de avaliação de desempenho docente visa a melhoria dos resultados escolares dos alunos e da qualidade das aprendizagens, visa proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da

excelência, pretende identificar o potencial de evolução e desenvolvimento profissional do docente e diagnosticar as respetivas necessidades de formação.

Tendo em conta o anterior regime (Decreto Regulamentar nº11/98, de 15 de maio), a avaliação profissional fazia mais sentido se ocorresse aquando da eventualidade de mudança de escalão.

2. Conceito de avaliação

A avaliação é encarada, por parte dos docentes, como um descrédito à sua formação e como um processo onde não há o reverso da medalha, não há compensação por se ter um bom desempenho. Estes não se sentem à vontade com tal situação e sentem-se pouco confortáveis quando têm de ser avaliados, supervisionados por um colega ou por alguém com um cargo superior. Alarcão e Tavares (2003) dizem que “A avaliação constitui uma das dificuldades das funções do supervisor em Portugal...” (p. 107).

Segundo Pinto e Santos (2006) “...avaliar é aquilo que mais custa nas tarefas de um professor, não tanto pelo trabalho, mas pelo receio de cometer injustiças. Tudo seria mais simples se não houvesse avaliação (p.1, cap. 3).

A avaliação é um conceito que surge, na maior parte das vezes associado a testes , assim quando é referente aos docentes é algo que não é recebido de bom agrado por parte dos mesmos. Citando Fernandes (2008), “Qualquer processo de avaliação, por natureza, suscita um alargado conjunto de dúvidas, de incertezas e de inseguranças de todo o tipo” (p.269). Embora assim seja, Fernandes (2008) diz que” a avaliação deve ser encarada como um processo que, acima de tudo, serve para melhorar a vida profissional dos professores, as suas competências e os seus desempenhos”(p. 26).

De acordo com Lesne, citado por Rodrigues (2012) “Avaliar é,..., confrontar “dados de facto” (“ o real”, “ o existente”, com o desejado, o esperado, o ideal, que é composto de normas, objetivos ou critérios , e permite atribuir um valor...” (p.25). Esta descrição do que é avaliar vai ao encontro ao modelo que está implementado na instituição que é objeto de estudo. No modelo em estudo, a diretora observa três aulas

dadas pelas educadoras , uma sem aviso prévio e duas calendarizadas pela docente. A observação por parte da diretora tem a duração de trinta minutos. É registada numa folha o que a diretora observa e que foi feito pela educadora e no fim dessa observação, a educadora lê a mesma e depois assina essa folha assim como a diretora, ficando depois guardada num dossiê esta observação.

Peralta (2002) citada por Martins, Candeias e Costa (2010) defende que “a avaliação é uma recolha sistemática de informação sobre alguém ou algo que possibilite a formulação de um juízo de valor” (p.15).

Quando se ouve a palavra avaliação, esta é, na maior parte das vezes, associada a testes e classificação, também se pensa em recolha de informação e juízo de valor sobre algo ou alguém.

Para que haja uma avaliação eficaz, de acordo com Stronge (2003), citado em Craveiro (2014) “ ...um sistema eficaz, usa uma variedade de fontes de desempenho (reuniões prévias, observações, reuniões, pós observação, resultados, alunos..., autoavaliação)” (p. 1).

2.1 Processos de Avaliação

A ADD faz parte de um processo de avaliação. É através dela que os resultados obtidos ao longo do ano letivo, por parte das crianças, são comparados com os objetivos propostos para determinada altura/ período letivo.

De acordo com Graça et. al (2011), “A avaliação do desempenho docente é um processo através do qual os professores são profissionalmente avaliados. Trata-se de um processo normalmente conduzido pela escola, que pode envolver processos de autoavaliação, atividades de desenvolvimento profissional, formação contínua ou, ainda, observação de aulas” (p. 20).

A avaliação espelha o desempenho do docente e pode assim ajudá-lo a melhorar ou manter as suas estratégias de trabalho.

De acordo com Freitas (2009), “Em qualquer modelo de avaliação o tipo de medição está relacionado com aquilo que queremos avaliar” (p.229).

Machado e Formosinho (2010) são da opinião que, “O novo regime de avaliação do desempenho docente apresenta-se, assim, como um “duplo sentido”, o do aperfeiçoamento profissional e o de classificação do desempenho docente” (p. 109).

A ADD é um processo através do qual os docentes são avaliados durante a sua prática pedagógica. Essa avaliação pode ser feita através da observação de aulas, do desempenho do docente fora da sala de aula (colaboração com colegas e direção), disponibilidade para ajudar na boa dinâmica e funcionamento da escola onde trabalha, relação com os seus pares, pais e crianças e através de autoavaliação. Os professores fazem a escola, então se os professores têm uma boa avaliação e um bom desempenho, consequentemente a escola irá ser uma escola boa. Citando Graça et.al (2011) “...a avaliação de professores pode ser vista como um dispositivo que permite avaliar o sucesso dos professores (desenvolvimento profissional e melhoria do desempenho) e da escola (concretização de objetivos e prestação de contas)” (p. 20) .

Quando o docente é avaliado, este tem atitudes que demonstrem o melhor que ele sabe fazer para que assim obtenha o melhor resultado possível.

Para Freitas (2009), o desempenho docente é: “...é o conjunto de atitudes de um individuo no contexto de uma situação profissional específica para a obtenção de um resultado esperado, o desempenho docente corresponde ao contributo de cada professor...” (p.249).

De acordo com Fernandes (2008), “A avaliação dos professores pode ser um processo bastante delicado e tem de ser gerida nas escolas com particular cuidado. ... , não é invulgar constatar que os professores se sintam ameaçados a vários níveis”(p. 22). Alguns docentes, põem em causa a sua formação inicial devido à avaliação do desempenho docente, sentem-se ameaçados, uma fraude e como consequência ficam com uma baixa autoestima.

De acordo com Formosinho e Machado (2010), “A avaliação do desempenho docente tem uma componente de prestação de contas”(p. 98).

Na linha de pensamento de Formosinho e Machado (2010), “Bom professor é aquele que se empenha naquilo que faz...No exercício da docência, o empenhamento é o que vale”(p. 78).

A classificação dada ao docente evidencia algumas lacunas ou não por parte dos mesmos. De acordo com o Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de junho e com o Despacho Normativo n.º 24/2010 de 23 de setembro as classificações apresentadas na escala para avaliação do desempenho do docente são: Insuficiente (1 a 4,9 valores), Regular(5 a 6,4 valores), Bom (6,5 a 7,9 valores), Muito Bom (8 a 8,9 valores) e Excelente (9 a 10 valores). Esta avaliação compreende os domínios pedagógicos e funcionais avaliados.

O bom representa o padrão-base, indicador do que é o bom desempenho profissional nos diferentes domínios e seus indicadores. O nível de desempenho Muito Bom constitui-se assim como a superação do padrão, excedendo-o claramente, e o de Excelente constitui-se como uma referência de grande eficácia docente.

Do mesmo modo, o nível de desempenho e Regular evidencia que o padrão não foi atingido, revelando o docente dificuldades, que deverá superar. O Insuficiente é revelador não só de que não foi atingido o padrão, mas de que o docente evidencia deficiências graves e comportamentos desadequados (Graça et.al, 2011, p. 28).

Tendo em conta a classificação que obteve por parte do supervisor, o docente, poderá ter a necessidade de frequentar ações de formação para que assim possa melhorar o seu desempenho. Reis (2011) afirma que: “ As observações realizadas poderão, também sugerir a necessidade de ...participar em ações de formação, que poderão decorrer fora da escola ou integrar o plano de formação da instituição..”(p.61).

Em relação à teoria apresentada em torno da supervisão corroboramos com Soares(2009), quando esta diz “...a verdade está nos olhos de quem observa”(pará.12).

Atualmente, quando existe supervisão entre colegas, alguns não têm formação para o fazer e de acordo com Ruivo (2009) ”...quem foi preparado para avaliar alunos não está, automaticamente preparado para avaliar os seus colegas “ (p. 7).

2.2 Avaliação de Desempenho Docente

2.2.1 Funções do supervisor

Cada avaliador/ supervisor é diferente e como tal nem todos avaliam da mesma forma, assim e concordando com Meirieu (1994) “Ao avaliar o que vejo, digo o que procuro e, se não estiver consciente disso, não posso pretender ser aquilo que hoje se chama um ”actor social” e a que antigamente se chamava um “homem livre”(p. 13).

Sendo o supervisor um orientador que impulsiona, incentiva, colabora, coordena, ao serviço da qualificação e do desenvolvimento dos agentes e da própria escola, assumindo uma série de funções, é também expressivo os saberes que deve dominar e o conjunto de competências que deve possuir. De acordo com Gonçalves (2009), “ ..., o supervisor deve ser, antes de mais, um perito em relações humanas, gerando uma comunicação dialética, que passe pelo *saber ouvir* e pelo *desejar compreender...*” (p. 30).

Reis (2010) afirma que um bom mentor, isto é, um bom supervisor tem de ter alguns requisitos” Os pré-requisitos essenciais incluem as capacidades de encorajar, observar, ouvir, apoiar, reflectir, analisar, organizar, ser flexível e acessível” (p.11). Ainda Reis (2010) diz que “...o mentor desempenha um papel de modelo e, como tal, um bom critério para a sua selecção deverá ser a sua forte credibilidade como profissional” (p.11).

O supervisor ao atribuir uma classificação ao docente está a dar uma avaliação àquilo que descreveu, ao desempenho do docente. Segundo Machado (2013) “O papel do avaliador é “descrever”: a medição deixa de ser o seu objetivo principal, embora, permaneça como uma das suas principais ferramentas” (p. 49). Ainda Ruivo (2009) afirma que “ ... o avaliador ...Quando avalia , olha o professor sobre variadíssimos ângulos e prismas...avalia...o seu **ser**, o seu **saber** e o seu **saber fazer**” (p. 7).

O supervisor deve ajudar e apoiar o docente ao longo da sua trajetória profissional, de modo que este se torne melhor docente e que, ao mesmo tempo, os seus alunos também aprendam e se desenvolvam. Então, o supervisor e a supervisão devem ser encarados como algo formativo, facilitador e regulador, de modo a que seja

promovida uma relação de mútua confiança, para que o professor seja participante, responsável e ativo no seu processo de desenvolvimento. Alarcão e Tavares (2003) , consideram o “supervisor como alguém, com mais experiência e com conhecimentos mais consolidados, claros e reflectidos sobre situações, dificuldades e problemas semelhantes, que é antes de mais um *colega*, um profissional, que adopta uma relação adulta de conhecimento, ajuda...relação espontânea, autêntica, cordial, empática, solidária, responsável” (p. 58).

Efetivamente a função do supervisor consiste em ajudar o professor a ensinar e a tornar-se um bom profissional para que os seus alunos aprendam melhor e se desenvolvam mais. A função do professor, porém, é, sobretudo, a de colaborar com o supervisor para que o processo se desenrole nas melhores condições...Ambos se encontram, de facto, envolvidos numa grande tarefa: a de aprender, ensinar e desenvolver-se para melhor intervirem, como verdadeiros educadores, na aprendizagem e no desenvolvimento dos alunos (Alarcão e Tavares, 2003, p.59).

Reis (2010), diz que “Para que a observação de aulas não seja encarada como uma ameaça ou uma experiência traumatizante, o mentor deve ter o cuidado de equilibrar os comentários positivos e as críticas e de os formular de uma forma construtiva” (p. 35).

Assim que termina uma aula dada pelo docente é importante que seja dado, por parte do supervisor, um feedback que tranquilize o docente. O docente deve ser o primeiro a pronunciar-se sobre os aspetos positivos da aula que deu.

Depois de observar uma aula, o supervisor deve garantir que o que observou naquela aula fica só entre ele, o docente e os seus alunos. Assim Reis (2011) afirma que “A confidencialidade das observações deverá ser garantida entre o mentor ou supervisor, o professor e os alunos” (p.21).

Quando o supervisor avalia tem de relatar, por escrito, aquilo que avalia e deve ter em conta a pessoa a quem vai dirigir esse relato. Gonçalves (2010) citado por Campos e Gonçalves(2010) diz que , “ Em termos gerais, relatar implica pensar ...a quem dirigir esse relato, nos seus objectivos, significado, efeitos, formato, estrutura e tipo de linguagem ou discurso a utilizar”(p.9). Retomando Campos e Gonçalves (2010), “ Os registos podem variar consoante a intencionalidade de quem escreve”(p.14).

2.2.2 Impacto da avaliação no desenvolvimento profissional dos Educadores

Construir um sistema de supervisão implica envolver os professores no processo formativo do seu desenvolvimento organizacional numa interligação em que todos beneficiam. Colaboração, é algo que deve existir entre supervisor e docente pois a palavra colaboração faz lembrar algo de construtivo, favorável. De acordo com Alarcão e Canha (2013) e reforçando a ideia do que foi dito anteriormente: “Colaboração parece ser uma palavra cada vez mais na moda,..., se tivermos em conta que a ela genericamente se associam ideias positivas de interação e de convergência de esforços a favor de uma determinada realização” (p. 40).

De acordo com Braga (2009), “O modelo de Avaliação de Desempenho Docente (ADD) em vigor decorre da necessidade de resposta às pressões sociais...a elevada taxa de insucesso e de abandono escolar surgem actualmente associadas à ADD”(p.172). Ainda Braga(2009), diz que, “...o acto de avaliar não pressupõe a diminuição do insucesso e do abandono escolar...”(p.173).

A parte emocional do docente influencia diretamente a maneira como este se relaciona com os seus pares e com os seus alunos assim, de acordo com Craveiro (2014)” Se “eu” não estiver bem enquanto pessoa, não posso desempenhar da melhor maneira a minha profissão e as minhas fragilidades irão ter repercussão na forma como ensino, nas aprendizagens dos meus alunos e na minha relação com eles” (p. 11).

Nias (1991), citado por Craveiro (2014) valida o que acima foi escrito, assim: “o professor é a pessoa. E também uma parte importante da pessoa é professor” (p. 11).

Formosinho e Machado (2010) afirmam que “Os professores diferem uns dos outros no que respeita a capacidades, interesses, motivações, personalidade, disponibilidade e empenho, formação inicial, experiência profissional, ciclo de vida profissional, actualização e formação permanente” (p.80).

Atualmente, ser docente passou a estar associado a ser avaliado, se houvesse progressão pelo bom desempenho docente na carreira seria um motivo para os docentes quererem evoluir e aprender mais para ser um professor ainda melhor.

Na opinião de Stronge e Tucker (2003) citados in Graça et.al (2011) e como mostra a figura 2, para o sucesso de qualquer sistema de avaliação do desempenho é essencial que haja comunicação, colaboração e comprometimento.

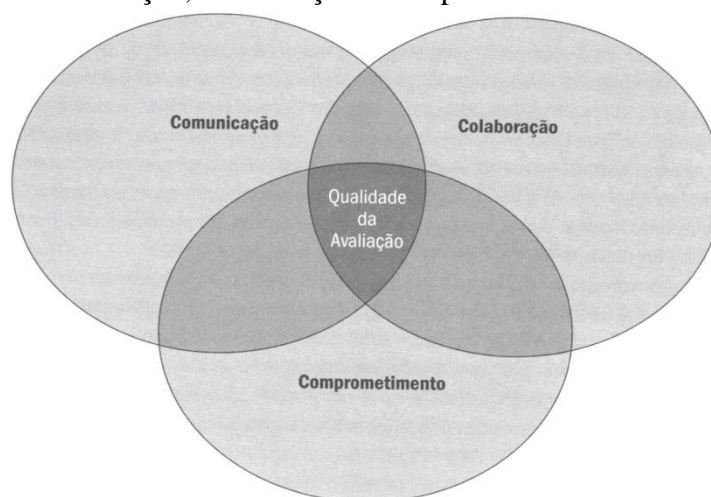


Figura 1 – Contributos para a qualidade da avaliação. Adaptado de Stronge e Tucker (2011, p. 22).

No que diz respeito à avaliação do desempenho docente, as questões que se colocam são as seguintes: avaliar para quê? Quem avalia? Consequências da avaliação?.

A avaliação dos professores “pode ser uma mera rotina burocrática..., consumidora de tempo...e com pouca, ou mesmo nenhuma, utilidade para influenciar positivamente o desempenho, a competência e a eficácia dos professores e do que acontece nas escolas” (Fernandes, 2008,13). No fundo, a avaliação de desempenho docente é um processo que nos permite pronunciar acerca da qualidade do ensino. Assim, é um processo fundamental para a melhoria das escolas e de toda a comunidade envolvente. No entanto visto que não há progressão na carreira, a ADD, continua a não fazer sentido pois não tem um objetivo apesar de no Decreto-Lei n.º 41/2012 de 21 de fevereiro mencionar que se deve “incentivar o desenvolvimento profissional e premiar o mérito e as boas práticas...”.

No desempenho docente é fulcral que haja paixão pois a paixão pelo ensino e pelo que é feito na prática pedagógica é algo essencial para que haja um ensino de qualidade. Day (2004) diz que “Os professores só conseguirão obter sucesso quando forem capazes de alimentar e expressar a sua paixão pelo seu campo de conhecimento e pelo ensino...” (p. 37). Ao ensinar as crianças, se o que for falado com as mesmas for

algo pelo qual o docente sente especial à vontade, vai contagiar as crianças. Então, o entusiasmo é algo que vai influenciar o desempenho e conseqüentemente a postura e classificação dada pelo supervisor. De acordo com Fernandes (2008), “ O desempenho está claramente associado àquilo que o professor efectivamente faz quando está a trabalhar (e.g., ensinar, preparar aulas, participar em reuniões)” (p. 15).

Ao encontro do que foi citado anteriormente, Day (2004) afirma que “Um espírito de investigação é a base de um bom ensino e constitui um aspecto-chave para conseguir manter e desenvolver o conhecimento profissional. Assim, a paixão precisa de ser alimentada através de uma aprendizagem contínua” (p. 156).

De acordo com Gonçalves (2009),” ...a formação ao longo da vida é uma resposta necessária aos permanentes desafios da inovação e da mudança ...condição de promoção do desenvolvimento pessoal e profissional dos professores” (p.24).

A ADD não foi um assunto visto com “bons olhos” pelas educadoras de infância na instituição onde o estudo foi realizado pois foi encarada como um constrangimento, uma obrigação, geradora de conflitos e não como um desafio ou como algo que as valorizasse.

Para que a supervisão seja encarada numa perspectiva de resolução de problemas é preciso que exista entre docente e supervisor uma relação de trabalho, liberta de tensões e com base numa confiança sólida.

Quando o docente é avaliado através da observação de aulas, este prepara-as debruçando-se sob os temas onde se sente mais à vontade para assim conseguir obter a maior qualificação e se sentir o mais confortável possível.

Retomando, Reis (2011) confirma que” ...as aulas observadas, por mais tranquilidade que o professor aparente, nunca constituem “aulas normais”. Geralmente, o professor recorre às metodologias e às actividades com as quais se sente mais à vontade, tentando evidenciar as suas melhores competências” (p. 9).

As aulas observadas, consideradas formais, devem ser marcadas com o supervisor com algum espaço de tempo entre as mesmas para que as mesmas possam ser produtivas para o docente. De acordo com Reis (2011), “As observações formais deverão ser espaçadas para que os professores consigam progredir entre cada sessão” (p. 26).

Ao preparar as aulas observadas, o docente revela preocupação em demonstrar aquilo que vai fazer e assim sendo reflete sobre a sua prática.

Para Reis (2011),” A preparação cuidadosa de uma aula, mesmo que efectuada exclusivamente devido à presença do mentor ou supervisor, pode constituir um passo interessante no desenvolvimento profissional do professor, nomeadamente, pela reflexão que proporciona sobre as suas práticas” (p. 9).

No que diz respeito à observação de aulas deve haver disponibilidade antes e depois da observação por parte do supervisor, se assim, não for, esta observação não fará sentido para o docente supervisionado. Vieira e Moreira (2011) afirmam que:

Observar uma aula sem que haja um encontro prévio e outro posterior corresponde a anular a dimensão dialógica da observação e a co-responsabilização dos actores nas tarefas que a observação formativa implica. Ao fazê-lo, estamos também a reduzir a sua fiabilidade, na medida em que apenas o juízo do observador é colocado em jogo(p.31).

Não mais importantes do que as aulas observadas, consideradas observações formais, são as observações informais. Estas observações são feitas por parte do supervisor mas de curta duração, de quinze a vinte minutos, são feitas com o intuito de, principalmente, motivar e valorizar os sucessos dos docentes avaliados.

Para Alarcão e Canha (2013) “...o olhar e a capacidade de visão são elementos fundamentais no processo de acompanhamento supervisão...” (p. 19). Este olhar deve ser atento e cuidado e a observação permanente para que se possa ajudar o docente no decorrer da sua atividade profissional.

Alarcão e Canha (2013) dizem que “...tememos por vezes ser avaliados e comparados com os outros, desacreditamos mecanismos de avaliação da qualidade e do desempenho...”(p. 11). Inconscientemente e inevitavelmente quem observa e avalia o docente, o supervisor, tende a comparar os mesmos ,o que deixa, por vezes, alguns docentes desconfortáveis. Na opinião de Zabalza (1992), “avaliar é comparar, quando avaliamos fazemos uma medição e...uma valoração” (p.222).

Na mesma linha de pensamento de Meirieu, Reis (2011) afirma que:

Antes de proceder à observação da aula, o mentor ou supervisor deve estar consciente da influência que as suas experiências pessoais, o seu percurso

de formação e as suas crenças relativamente ao ensino exercem no processo de observação, nomeadamente nos aspectos que valoriza e nos comentários que poderá efectuar posteriormente (p. 22).

Na figura seguinte, figura 1, estão retratadas as fases pelas quais cada docente passa de acordo com os anos de carreira. Indo ao encontro do que foi dito por Meirieu, é importante para o supervisionado que a supervisora seja alguém com mais anos de serviço e que “passe” ao supervisionado sentimentos como a estabilidade, serenidade e renovação de interesse.

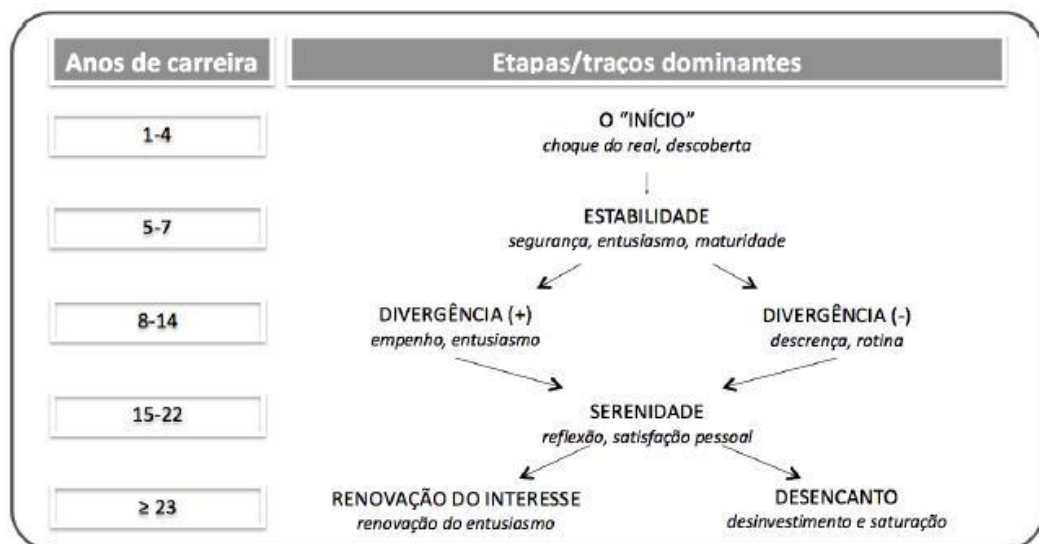


Figura 2- ETAPAS DA CARREIRA, Adaptado de Gonçalves, 2000, p. 438

O feedback, que é dado ao docente depois de dar uma aula, é algo muito importante por parte do supervisor. No ensino, principalmente, a observação que o docente faz aos seus colegas, assim como ao seu supervisor, que é um modelo é muito relevante. Reis (2010), diz que “Muitas coisas aprendem-se através da observação e o ensino não constitui uma excepção. A observação regular de aulas e uma discussão...sobre o desempenho constitui uma componente extremamente importante” (p. 19).

Ainda Reis (2011) afirma que, ” O *feedback* constitui um aspecto essencial de qualquer processo de desenvolvimento profissional...baseado na observação e discussão de práticas lectivas”(p.56).

Segundo Egan(2002) e Kurtoglu-Hooton(2004), citados em Reis(2011) :

” o *feedback* pode ser do tipo confirmativo ou de tipo correctivo. Através do *feedback* confirmativo, o mentor ou supervisor informa o professor de que está a seguir o percurso adequado à concretização dos objectivos do programa. Pelo contrário, o *feedback* correctivo informa o professor do facto de estar a desviar-se dos objectivos pretendidos e do que poderá fazer para regressar ao percurso desejado...O *feedback* correctivo também pode ser classificado como construtivo ou destrutivo, ou seja, a forma como a mensagem é transmitida pode desencadear reacções consideravelmente diferentes nos professores”(p.56).

Um docente está em permanente mudança até ao fim da carreira pelo meio que o rodeia. De acordo com Alarcão e Tavares (2003) “todos aprendemos uns com os outros e porque um dos objetivos da supervisão é ajudar a desenvolver capacidades de auto-supervisão” (p. 6).

Alarcão e Canha (2013) dizem que “Aprendizagem é...um processo complexo que se desenvolve em contextos formais...mas que também ocorre em situações informais , não planeadas, em que a pessoa reflete sobre sua experiência...em que interage com outras pessoas..” (p. 52).

2.2.3 Impacto da avaliação na aprendizagem das crianças

Carreiras (2012) refere que “A supervisão pedagógica tem como objetivo melhorar a qualidade do ensino através da implementação de melhores formas de ensinar” (p.30). Assim e ainda na linha de pensamento de Carreiras (2012) “...a principal função do docente é fazer com que os alunos aprendam, o principal objetivo do ensino é a aprendizagem” (p.34).

Sendo o adulto, o exemplo para a criança é importante que ao interagir com as crianças pense que o seu comportamento irá influenciar o modo como a criança se irá comportar e interagir com outras crianças.

Molina (2013) é da opinião que “A primeira ou primeiras impressões que provocamos nos nossos alunos podem ser um fator determinante para a atitude que terão ao longo de todo o ano letivo”(p.53).

Para que os alunos aprendam e se desenvolvam mais e melhor, embora nem todos os docentes os façam quer seja por motivos económicos, pessoais ou até mesmo por não se sentirem valorizados por tal, os docentes devem frequentar formação para que assim possam aperfeiçoar a sua dinâmica em sala de aula. Alarcão e Tavares (2003) dizem que “A formação de um professor não termina,..., no momento da sua profissionalização ; pelo contrário, ela deve prosseguir, em continuidade, na chamada formação contínua” (p. 113).

Embora, os docentes estejam desmotivados por variados motivos, esta é uma profissão que deixará marcas nas vidas de quem passa pelo ensino e pela área da educação. Para alguém exercer as profissões na área da educação teve de ter um professor, um exemplo, alguém que o marcou.

Assim e na linha e pensamento de Molina:

“..ser professor tem prós e contra, mas a capacidade de deixar uma marca nas vidas de outras pessoas com um impacto e uma influência positiva no seu desenvolvimento é algo que não acontece com todos os profissionais e que devemos valorizar e não esquecer, mesmo nos momentos mais difíceis”(p.23).

Corroborando com Molina, Lopes e Silva(2011) afirmam que”...os professores sabem que têm influência no comportamento dos seus alunos”(p.VII).

3. Conceito de reflexão

John Dewey foi o pioneiro no conceito de reflexão.

Dewey (1910), citado por Alarcão (1996) dizia que “A ação reflexiva é um processo que implica: encontrar soluções para os problemas, intuição, emoção e paixão”.

De acordo com o dicionário da língua portuguesa, de 2011, reflexão é o ato ou feito de refletir ou refletir-se, mudança de direção e ponderação.

De modo a que a supervisão ajude ao desenvolvimento profissional dos educadores é preciso que o supervisor reforce a importância da reflexão na sua prática pedagógica.

Casanova (2011) refere que: “A reflexividade obriga a reformular estratégias ao nível do processo desenvolvido (Trindade, 2003, citado por Casanova(2011)”.

É importante que os docentes sejam reflexivos durante e após a sua prática pedagógica pois refletindo e até trocando opiniões com os seus pares podem melhorar ou manter as suas práticas. Aprende-se fazendo e refletindo, como foi referido anteriormente, na e sobre a ação. Assim, a sala de aula é o “palco” onde o docente atua e reflete sobre os efeitos da sua ação. Para que se possa ser reflexivo, de acordo com Zeichner (1993) existem três atitudes que são necessárias para a ação reflexiva: abertura de espírito para aceitar críticas, ouvir opiniões e aceitar alternativas, responsabilidade – reflexão pessoal sobre as consequências da sua ação e empenhamento – capacidade de renovar a ação evitando a rotina.

Alarcão(1996) afirma que, “Nenhum ser humano se pode eximir à actividade de pensar. Pensar é algo que acontece naturalmente e de pouco vale tentar ensinar a outro como fazê-lo exactamente”(p. 45).

Molina(2013) diz que ,” A reflexão dá-nos a oportunidade de perguntarmos a nós próprios em que aspetos podemos melhorar e como, o que funciona melhor, o que agrada aos nossos alunos ou o que aprendemos nós e eles todos os dias”(p.31).

Reis(2011) é da opinião que, “ Através da reflexão, os professores estruturam e reestruturam o seu conhecimento prático e pessoal...Através da reflexão sobre a prática, os professores podem alterar/(re)construir/desenvolver os currículos, de forma a encontrarem os caminhos mais adequados às metas desejadas”(p.54).

Assim, na mesma linha de pensamento Lopes e Silva(2011), afirmam que”
É fundamental que os professores aprendam com as suas intervenções, porque os
professores que são aprendizes do seu próprio ensino são os mais influentes na
melhoria do desempenho escolar dos alunos”(p.XVII).

CAPITULO II – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

1. Problemática em Estudo

O interesse em investigar esta problemática, a influência da avaliação no desempenho docente dos educadores, surgiu do facto de sentir incómodo por parte das educadoras numa IPSS onde a ADD foi implementada no ano letivo 2013/2014.

Educadoras, essas que se reveem agora como se fossem estagiárias pois para além de observarem aulas dadas por estagiárias que estão em formação inicial, também elas são observadas e avaliadas pela diretora.

Durante o ano letivo, três vezes por período, a diretora desta IPSS observa aulas de cada educadora. Duas aulas são programadas e a outra aula é sem aviso prévio. Nas aulas programadas, marca-se o dia com a diretora e as educadoras são avaliadas/observadas durante 30 min, sensivelmente, a diretora pode ou não manifestar preferência pela área que quer que seja abordada com as crianças. Na aula sem aviso prévio, a diretora vai à sala, num dia à sua escolha, e observa, avaliando o que está, a educadora, a fazer naquele momento.

No decorrer dessas aulas são feitas apreciações sobre as mesmas e no final de cada aula lê-se a apreciação da mesma e vê-se a nota.

Contudo, caso haja divergência de opiniões, nada se altera. Há o constrangimento de a supervisora ser simultaneamente diretora, o que poderá provocar inibição por parte do supervisionado, para além, de poder haver falta de imparcialidade porque o supervisionado faz parte da sua rotina laboral.

1.1. Pertinência do Estudo

A realização deste estudo prende-se pelo facto de existirem poucas pesquisas sobre a avaliação de desempenho docente, mais concretamente sobre aulas observadas por parte de alguém, neste caso, a diretora, sem que tais sejam pedidas por parte das educadoras.

Existem ainda alguns aspetos por esclarecer, sobre a importância da avaliação de desempenho docente e o objetivo desta.

A corroborar com as ideias acima referidas, surge a publicação da “Comissão Europeia, no seu documento *Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications (2004)*, refere que os professores deverão ser capazes de dar resposta aos desafios da sociedade do conhecimento e conduzir os seus alunos no desenvolvimento de competências, tais como a autonomia e a capacidade de aprendizagem ao longo da vida. Neste sentido, o professor deve ser um profissional reflexivo e profundamente envolvido nos processos de ensino-aprendizagem, quer ao nível do conhecimento dos conteúdos curriculares, quer ao nível da inovação pedagógica, da investigação ou das dimensões cultural e social da educação”.

1.2 Objetivos do Estudo

Os objetivos deste estudo são os seguintes: conhecer as perceções do Educador de Infância sobre a Avaliação de Desempenho Docente, conhecer as perceções do Diretor Pedagógico sobre a Avaliação de Desempenho Docente, compreender a influência da Avaliação de Desempenho Docente na planificação e intervenção educativa do Educador de Infância, identificar eventuais mudanças na prática profissional decorrente da ADD e identificar os sentimentos do Educador de Infância relativos à ADD.

2. Metodologia de investigação

2.1 Natureza do estudo

As opções metodológicas foram determinadas pelos objetivos do estudo, isto é, pelas questões a que se procura dar resposta e, ainda pela natureza do tema a investigar. Optámos por realizar uma investigação de natureza qualitativa, paradigma interpretativo. “ Investigar implica interpretar acções de quem é também intérprete, envolve interpretações de interpretações...”(Coutinho, 2011, p. 17) De acordo com Coutinho (2011, p. 9), o conceito de paradigma deve-se ao célebre historiador Thomas Kuhn que... o definiu como sendo, em primeiro lugar, “*o conjunto de crenças, valores, técnicas partilhadas pelos membros de uma dada comunidade científica* e, em segundo, como um *modelo para o “que” e para o “como” investigar num dado e definido contexto histórico/social*”.

O estudo de caso é do tipo intrínseco pois é um estudo que é feito quando o investigador pretende uma melhor compreensão de um caso particular, que lhe oferece de per si um interesse intrínseco (Coutinho, 2013, p. 296). Stake (2012) diz que “ Estudamos um caso quando ele próprio se reveste de um interesse muito especial, e então procuramos o pormenor da interacção com os seus contextos (p.11). “ O estudo de caso é uma investigação empírica (Yin, 1994); que se baseia no raciocínio indutivo (Gomez et al., 1996) ; que depende fortemente do trabalho de campo (Punch, 1998); que não é experimental (Ponte, 1994); que se baseia em fontes de dados de múltiplas e variadas (Yin, 1994) “ (Coutinho, 2011, p. 294). O estudo de caso desenvolvido é intrínseco pois foi estudado um caso de ADD aplicado em três IPSS em Lisboa a partir do ano letivo 2013/2014.

De acordo com Coutinho (2013) “ O propósito da investigação qualitativa é compreender os fenómenos na sua totalidade e no contexto em que ocorrem” (p. 289).

3. Participantes e critérios de seleção

Os participantes selecionados para este estudo fazem parte de uma amostra escolhida por conveniência, pois pretendia-se recolher através de entrevistas, a opinião de educadoras sobre a ADD implementada na Instituição Particular de Solidariedade Social onde trabalham. Fizeram parte do estudo doze educadoras, sete com mais experiência (11,12,13,14,18 e 23 anos), cinco com pouca experiência (3 e 5 anos) e três diretoras todas com experiência de mais de 10 anos (13 e + de 20 anos de experiência), uma das diretoras tem dois cursos (educação de infância e professora de 1.º ciclo) e é mestre em supervisão e as outras diretoras são licenciadas em educação de infância.

Das doze participantes, quatro têm dois cursos (educação de infância e professora de 1.º ciclo), sendo que três são mestres e uma é licenciada.

As docentes com mais experiência são licenciadas em educação de infância e uma delas também tem o curso de licenciatura em ensino básico – 1º ciclo. Todas se encontram a lecionar na valência de pré escolar.

As docentes com menos experiência são todas mestres em educação de infância e ensino básico do 1º ciclo, encontram-se todas a lecionar como educadoras de infância.

No quadro 1 constam as características socioprofissionais das educadoras de infância participantes:

Código da entrevistada	Idade	Habilitações Literárias	Profissão	Tempo de serviço
E1	28	Mestrado em educação pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico	Educadora de Infância	3 anos
E2	26	Mestrado em educação pré-escolar e 1.º	Educadora de Infância	3 anos

		ciclo do ensino básico		
E3	28	Mestrado em educação pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico	Educadora de Infância	3 anos
E4	36	Licenciatura em educação de Infância e em 1.º ciclo do ensino básico	Educadora de Infância	14 anos
E5	34	Licenciatura em Educação de Infância	Educadora de Infância	11 anos
E6	34	Licenciatura em Educação de Infância	Educadora de Infância	12 anos
E7	34	Licenciatura em Educação de Infância	Educadora de Infância	12 anos
E8	35	Licenciatura em Educação de Infância	Educadora de Infância	13 anos
E9	43	Licenciatura em Educação de Infância	Educadora de Infância	23 anos
E10	28	Mestrado em Educação Pré – Escolar	Educadora de Infância	5 anos
E11	41	Licenciatura em Educação de Infância	Educadora de Infância	18 anos
E12	28	Mestrado em Educação Pré – Escolar	Educadora de Infância	5 anos

Quadro 1 – Caracterização dos Educadores de Infância

Analisando o quadro 2, pode-se concluir que o grupo de educadoras de infância selecionado é heterogêneo em termos de tempo de serviço, o qual varia entre 3 e 23 anos de serviço. Em relação às habilitações literárias evidencia-se que mais de metade das educadoras entrevistadas são licenciadas em Educação de Infância.

No seguinte quadro é apresentada a síntese da categorização das diretoras que fazem a avaliação das educadoras de infância já categorizadas no quadro 1.

Código da entrevistada	Idade	Habilitações Literárias	Profissão	Tempo de serviço
D1	54	Licenciatura em Educação de Infância e Pós graduação em Supervisão	Diretora de escola e diretora pedagógica	31 anos
D2	48	Licenciatura em Educação de Infância	Diretora de escola e diretora pedagógica	26 anos
D3	35	Licenciatura em Educação de Infância e em 1.º ciclo do ensino básico Mestre em Supervisão Pedagógica	Diretora de escola e diretora pedagógica	13 anos

Quadro 2 – Caracterização das Diretoras

Depois de analisado o quadro de categorização das diretoras, destaca-se que das três diretoras entrevistadas, a D3 embora seja a diretora com menos tempo de serviço é a diretora que tem mais habilitações literárias, tendo duas licenciaturas e um mestrado em supervisão pedagógica. De realçar, também, que o tempo de serviço das diretoras é superior ao das educadoras e que o grau de formação das diretoras é equivalente/semelhante ao das educadoras.

4. Instrumentos de recolha de dados

4.1 A Entrevista semiestruturada

Tendo em conta que se trata de uma investigação de carácter qualitativo que visa compreender a influência da avaliação no desempenho docente dos educadores de infância, optámos por fazer entrevistas semiestruturadas.

As educadoras entrevistadas são avaliadas não só através da observação de aulas por parte da diretora mas também por autoavaliação no final do ano letivo e disponibilidade demonstrada para o bom funcionamento da escola. Também foram realizadas entrevistas semiestruturadas às diretoras das escolas onde estas educadoras de infância exercem funções.

De acordo com Silverman (2000), as entrevistas “ são uma poderosa técnica de recolha de dados porque pressupõem uma interação entre o entrevistado e o investigador, possibilitando a este último a obtenção de informação que nunca seria conseguida através de um questionário” (p.45).

Através das entrevistas é possível ter um conhecimento mais alargado da opinião dos participantes. Sendo semiestruturadas há a possibilidade de orientar o participante para que este dê a resposta mais adequada e não comece a divagar.

Na opinião de Bogdan & Biklen, (citado por Coutinho, 2013),

“A entrevista adquire bastante importância no estudo de caso, pois através dela o investigador percebe a forma como os sujeitos interpretam

as suas vivências já que ela “é utilizada para recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver intuitivamente uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspectos do mundo” (p. 299).

No guião de entrevista feito para as educadoras de infância constam os objetivos gerais e específicos referentes a cada pergunta que é colocada a cada educadora. Este guião foi validado, através de entrevista, com uma educadora de infância que também trabalha numa das instituições onde a observação de aulas por parte da diretora foi implementada desde o ano letivo 2013/2014.

Antes de começar a fazer a entrevista às educadoras estas assinaram um termo de consentimento e foi-lhes dito quais eram os objetivos da entrevista assim como o tempo de duração da mesma. No guião de entrevista às educadoras de infância numa primeira parte pretende-se saber o que é, na opinião das educadoras, a ADD, se refletem sobre a observação de aulas a que são sujeitas, o que acham sobre a classificação que lhes é atribuída e numa segunda parte é perguntado qual ou quais os aspetos positivos e negativos da ADD.

Também foi feito para as diretoras pedagógicas um guião de entrevista, tendo sido este validado com uma diretora. No guião de entrevista das diretoras, numa primeira parte pretende-se saber qual a opinião que as diretoras têm formada acerca da ADD, a importância que dão à reflexão depois da observação das aulas, o que pensam sobre o número de aulas observadas, como é o supervisor ideal, os critérios de avaliação que usam, o sentimento que têm perante a educadora quando a estão a avaliar, se consideram importante que o supervisor frequente formações para assim se tornar mais credível perante as educadoras avaliadas e observadas e numa segunda parte é perguntado qual ou quais os aspetos positivos e negativos da ADD.

Marcámos o local e o dia para a realização das entrevistas, sendo estes de comum acordo com as entrevistadas.

No decorrer da entrevista também os elementos não-verbais são importantes, assim é importante no decorrer da entrevista ter em conta o comportamento não verbal do entrevistado e após o termino da entrevista deve-se escrever as notas que achamos ser mais significativas para a posterior análise da mesma.

Nos quadros 3 e 4 apresentamos os guilões de entrevista às educadoras de infância e às diretoras, o primeiro guião foi utilizado para as entrevistas feitas às educadoras (quadro 3), e o segundo guião foi utilizado para as entrevistas às diretoras (quadro 4).

Designação dos temas	Objetivos específicos	Formulário de perguntas
A- Legitimação da entrevista e garantir a motivação do entrevistado	<ul style="list-style-type: none"> • Legitimar a entrevista • Motivar os entrevistados 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apresentação (ao entrevistado) em linhas gerais do trabalho de investigação 2. Explicitação ao entrevistado da importância da sua ajuda para o estudo 3. Colocação do entrevistado na situação de membro da investigação 4. Informação da confidencialidade dos dados 5. Pedido de autorização para a gravação da entrevista
B- A avaliação do desempenho docente enquanto estratégia promotora do desenvolvimento profissional dos educadores	<ul style="list-style-type: none"> • Levar os entrevistados a opinar sobre o que é para eles a ADD na instituição onde trabalham 	<ol style="list-style-type: none"> 1. O que é para si a avaliação de desempenho docente? 2. Concorda com a escala apresentada para a avaliação que lhe é feita? (1 a 10 valores) 3. Como se sente quando é avaliado/as aulas são observadas? 4. Na sua opinião, com que periodicidade, devia ser avaliado? 5. Sabendo atempadamente que vai ter uma aula assistida, prepara essa mesma aula? 6. Defina o ideal de supervisor.

		7. Depois de ler/saber a sua avaliação reflete sobre a mesma?
C- Necessidades formativas postas em evidência pelo processo de avaliativo	<ul style="list-style-type: none"> Saber se a ADD permitiu identificar necessidades de formação dos educadores avaliados 	8. Pensa que a formação (ter ou não) contribui, de algum modo, para o seu desempenho?
D- Experiências percecionadas como formativas no âmbito da avaliação	<ul style="list-style-type: none"> Saber se o modelo de ADD contribuiu para que as capacidades de autodesenvolvimento dos educadores se desenvolvessem. 	<p>9. Qual é o impacto da ADD a nível profissional?</p> <p>10. Como se sentes antes de ser avaliado e depois?</p>
D- Aspectos que influenciaram positiva e/ou negativamente o desenvolvimento profissional dos professores	<ul style="list-style-type: none"> Identificar constrangimentos quando é feita a ADD 	<p>11. É possível identificar aspetos positivos da ADD? Quais?</p> <p>12. É possível identificar aspetos negativos da ADD? Quais?</p> <p>13. Em que medida esses aspetos permitiram a reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional?</p>

Quadro 3 – Guião de Entrevista às Educadoras de Infância

Designação dos temas	Objetivos específicos	Formulário de perguntas
<p>A-Legitimação da entrevista e garantir a motivação do entrevistado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legitimar a entrevista • Motivar os entrevistados 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Apresentação (ao entrevistado) em linhas gerais do trabalho de investigação 2.Explicação ao entrevistado da importância da sua ajuda para o estudo 3.Colocação do entrevistado na situação de membro da investigação 4.Informação da confidencialidade dos dados 5.Pedido de autorização para a gravação da entrevista
<p>B-A avaliação do desempenho docente enquanto promotora do desenvolvimento profissional dos educadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Levar os entrevistados a opinar sobre,o que é para eles,a ADD na instituição onde trabalham 	<ol style="list-style-type: none"> 1. O que é para si a avaliação de desempenho docente? 2. Qual a importância que atribui à reflexão no processo de avaliação docente? Pode descrever o processo de reflexão sobre a prática que realiza no âmbito da avaliação docente? 3. Qual a sua opinião sobre o número de aulas que observa em cada período? 4. Pode definir o “ideal” de supervisor. 5. Dos critérios a ter em conta para avaliar a docente, qual ou quais são para si o mais importante/mas importantes?Porquê ? 6. Como supervisora qual é para si o

		sentimento mais importante a ter quando avalia alguém? 7. Nota que houve diferença nos anos em que não houve avaliação?
C- Necessidades formativas postas em evidência pelo processo de avaliativo	<ul style="list-style-type: none"> Saber se a ADD permitiu identificar necessidades de formação dos educadores avaliados 	8. Qual a importância que atribui à formação para dar credibilidade à avaliação docente?
D- Experiências percebidas como formativas no âmbito da avaliação	<ul style="list-style-type: none"> Saber se o modelo de ADD contribuiu para que as capacidades de autodesenvolvimento dos educadores se desenvolvessem. 	9. Na sua opinião qual é o impacto da ADD no quotidiano profissional dos educadores de infância?
E- Aspectos que influenciaram positivamente e/ou negativamente o desenvolvimento profissional dos educadores	<ul style="list-style-type: none"> Identificar constrangimentos quando é feita a ADD 	10. Quais são os aspetos positivos e negativos da ADD? 11. Qual a pontuação que atribui a cada um dos critérios de avaliação?

Quadro 4 – Guião de Entrevista às diretoras

Todas as participantes foram entrevistadas individualmente num espaço privado. A cada uma das entrevistadas, antes de começar a entrevista foi garantida a confidencialidade e foi pedida autorização para que a entrevista fosse gravada. Durante a entrevista e sempre que necessário reorientámos as entrevistadas para a pergunta em questão para que não divagassem sobre outros temas. As transcrições das entrevistas foram devolvidas às participantes para que estas pudessem fazer eventuais correções.

5. Análise de dados

5.1 Análise de Conteúdo

Utilizamos a análise de conteúdo para analisar os dados resultantes das entrevistas.

De acordo com Bardin (2015), a análise de conteúdo é “Um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais subtis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos (...) extremamente diversificados” (p.11).

A análise de conteúdo é um processo de tratamento de dados, dados estes recolhidos através das entrevistas feitas tanto às educadoras como às diretoras.

De acordo com Esteves (2006) “A análise de conteúdo é a expressão genérica utilizada para designar um conjunto de técnicas possíveis para tratamento de informação previamente recolhida” (p.107).

Depois de recolhidos os dados extrai-se desses mesmos dados, fazendo a análise de conteúdo, a informação mais importante, isto é, a resposta à pergunta que foi colocada ao entrevistado. Esteves (2006) diz que “Uma primeira característica da análise de conteúdo(...) lidar com comunicações frequentemente extensas para delas extrair um conhecimento (...) Trata-se, pois, de um trabalho de redução da informação” (p. 107).

Ao fazer-se a análise de conteúdo mais do que simplesmente descritiva e atenta ao conteúdo manifesto, visa a produção de inferências e, portanto, a interpretação e, eventualmente, a explicação dos fenómenos tanto patentes como latentes na comunicação (Esteves, 2006, p. 108). Assim quando o investigador faz a análise de conteúdo é muito importante que este faça inferências sobre frases incompletas e a comunicação não verbal por parte do entrevistado. Na opinião de Esteves (2006) “A interpretação dos resultados da análise de conteúdo subordina-se necessariamente, em primeiro lugar, à procura de respostas para questões de investigação que tiverem sido colocadas”(p.120).

Neste estudo iniciámos a análise de conteúdo através de uma grelha, nessa mesma grelha foram registadas frases ou partes de uma frase ou até palavras que respondiam à questão colocada, a que damos o nome de unidades de registo.

As unidades de registo correspondem às respostas dadas pelas educadoras e diretoras às perguntas colocadas pela investigadora. Entende-se por unidade de registo” o elemento de significação a codificar, a classificar, ou seja, a atribuir a uma dada categoria” (Vala, 1999, cit.in Esteves 2006).

Esteves (2006) afirma que “Através das unidades de registo(...) foi possível extrair um número variável de indicadores que ajudam a compreender melhor o sentido da própria categoria, de acordo com a óptica dos inquiridos (p. 116).

“As unidades de registo semânticas ou temáticas (por vezes, simplesmente designadas como temas) são unidades de sentido ou de significado, independentemente da palavra ou palavras com que foram expressas na mensagem” (Esteves,2006, p.114).

CAPITULO III – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo é feita a apresentação e discussão dos resultados obtidos através da análise de conteúdo das entrevistas.

1.Percepção sobre a Avaliação de Desempenho Docente

No Quadro 5 apresentamos os resultados relativos à percepção que as participantes deste estudo têm sobre Avaliação de Desempenho Docente-

Categoria	Subcategoria	Indicador	Educadoras UR	Diretoras UR	Total URC
Percepção sobre o que é a ADD	Objetivo da ADD	Avaliação da prestação do docente	12	3	15
		Reflexão da prática no cotidiano	9	3	12
	Processos inerentes à ADD	Preparação de aulas	9	0	9
		Sentimentos perante a ADD	12	3	15
		Instrumentos de avaliação (s/n)	12	0	12
		Periodicidade da avaliação	12	3	15
		Ideal de supervisor	12	2	14
		Frequência de formação para evolução /para dar credibilidade a quem avalia	12	3	15

		Critérios de avaliação	0	3	3
		Diferença nos anos em que não houve avaliação	0	3	3
		Pontuação atribuída a cada um dos critérios	0	3	3

Quadro 5 -Percepção das educadoras e diretoras sobre a Avaliação de Desempenho Docente

No quadro 5, verificamos que na primeira categoria apresentada – Percepção sobre a ADD – as diretoras afirmam que esta se pode definir como identificação dos pontos fortes e fragilidades do educador de infância, a relação que o docente tem com a comunidade escolar e a orientação que é feita por parte do orientador. Para as educadoras de infância, a ADD é definida como a observação, orientação e avaliação por parte de alguém superior, observação baseada nas aulas que a diretora observa.

“...funciona para mim, como uma forma do docente poder aperceber-se mais facilmente dos seus pontos fortes e dos seus pontos fracos”.(D1)

“...é um estar atenta ao desempenho dos docentes...não tendo em vista só o aspeto pedagógico mas também social e relacional”. (D2)

“ A avaliação de desempenho docente passa por uma orientação muito específica...do diretor”. (D3)

“ Então é quando vem alguém superior,..., a nossa diretora”.(E1)

“ A minha avaliação na minha instituição é baseada nas aulas que a diretora observa”. (E4)

Na opinião de duas educadoras, a Avaliação de Desempenho Docente faz parte de um processo natural, é algo que na área da educação deve ser visto com naturalidade, algo do quotidiano da vida profissional do educador .

“ Ora a avaliação de desempenho docente faz parte do ser professor...estamos sempre a ser avaliados e é importante porque faz-nos crescer”. (E5)

“ ...a avaliação...faz parte do meu percurso profissional”. (E12)

Na opinião de outras educadoras entrevistadas, a ADD é vista como a avaliação de estratégias que cada uma utiliza e depois é lhes dado o feedback das mesmas.

“ Então a avaliação de desempenho docente tem a ver com as estratégias que eu aplico”. (E3)

“ A avaliação? É um feedback daquilo que nós fazemos...”.(E7)

De acordo com Rosales (1992), citado in Graça et. Al (2011, p. 18), “avaliar passará sempre por um processo, composto por três fases: recolha de informação, interpretação dessa informação, de acordo com uma determinada teoria ou esquema conceptual e adoção de decisões”.

Quanto à importância da reflexão sobre a avaliação do desempenho docente, duas diretoras são da opinião que é importante fazê-la, sendo contudo um processo que não é fácil pois é algo que exige tempo por parte das mesmas e nem sempre conseguem fazê-lo devido à falta do mesmo. A autoavaliação das educadoras é também valorizada por uma das diretoras, sendo depois estas confrontadas com a opinião que a diretora tem sobre a aula visualizada.

“ ..., eu acho que é importante que a educadora faça uma autoavaliação que depois seja confrontada também com a minha opinião sobre a aula...”. (D2)

“ A reflexão é muito importante mas também, às vezes, não é muito simples de atingir”.(D3)

A falta de tempo para a reflexão é sobre a avaliação das aulas é referida por uma das diretoras

“ Na reflexão docente, na parte de avaliação de aulas...gostaria muito mas não tenho tempo...”. (D1)

No geral, nove das doze educadoras de infância consideram importante a reflexão sobre as aulas que são observadas pela diretora, contudo uma educadora afirma que não reflete após a ocorrência de aulas observadas e outras que refletem às vezes sobre estas aulas.

“ Sim, tento ver quais são os pontos negativos e positivos...”. (E1)

“ Reflito...não falamos logo da aula”. (E7)

“ Sim. Claro que sim.” (E11)

“ Sim, reflito no momento...” (E12)

“ Não, não”. (E4)

“ Às vezes sim”. (E3)

No que diz respeito à periodicidade da observação de aulas, as diretoras são da opinião que poderia haver mais aulas do que as que já existem mas que fossem menos formais. Na opinião das diretoras, era importante que a formalidade “impressa” nas aulas não fosse tanta e que pudessem observar momentos de aulas sem ter de dar classificação às mesmas.

“ É muito difícil eu ter tempo para analisar três aulas por cada docente...poderia ser feito de uma forma...menos rígida e que seria num contexto não tão formal”.(D1)

“Eu observo três aulas por período e gostava de observar mais e até de uma forma mais espontânea”.(D3)

Já as educadoras diferem na opinião sobre o número de aulas observadas, enquanto que uma minoria concorda com as diretoras e diz que poderia ser uma avaliação menos formal e haver mais momentos em que são avaliadas: A maioria das educadoras entrevistadas afirma que o número de aulas por período deveria corresponder a uma ou duas aulas.

“ Acho que deviam ser momentos de aulas...”(E3)

“ ...o facto de irem à sala e ficar a observar, não ser este registo de eu vou ter de dar uma aula...se forem mais vezes, não havia mal nenhum...”(E5)

“Uma vez por período”. (E6)

“Agora...três vezes em cada período com toda a rotina que nós temos no dia-a-dia...às vezes, é difícil, sim”. (E7)

“ Eu acho que uma a duas vezes por período”. (E12)

Quando questionadas acerca do ideal de supervisor, tanto as diretoras como as educadoras, são da opinião que este deve ser uma pessoa disponível, que ajude e apoia o docente, integra, isenta e imparcial.

“ Para mim um supervisor deveria ser uma pessoa que tivesse uma disponibilidade de tempo para poder acompanhar e poder estar disponível para todo o decorrer...da parte pedagógica”. (D1)

“ Supervisor deve ser aquele que acompanha, ajuda e colabora com o docente”. (E3)

“...um supervisor que nos acompanhe, que nos dê exemplos do que podemos melhorar”. (E6)

“ Uma pessoa integra, sensata, imparcial...”. (E4)

Na opinião de quatro educadoras, o supervisor deve ser alguém atualizado tanto a nível de formação como a nível de conhecimentos. As educadoras querem com isto dizer, que é importante, terem como supervisora uma pessoa que saibam que tem procura aprender mais sobre a área da educação, frequentado workshops, palestras e ações de formação.

“ ...com conhecimentos sobre o que vai avaliar...atualizada a nível de formação”. (E4)

“ ...primeiro que tudo deve ser uma pessoa...que eu consiga dar valor, ou seja, tem de ser uma pessoa que saiba que sabe”. (E5)

Fernandes (2008) diz que a avaliação tem de ser desenvolvida por avaliadores credíveis e respeitados pelos avaliados. Neste sentido é fundamental “ que os avaliadores possam exercer as suas funções num clima de clara aceitação e reconhecimento das suas competências e que os avaliados tenham plena confiança nos avaliadores” (p. 24).

Questionadas sobre os instrumentos de avaliação, a escala de 1 a 10 valores a maioria das educadoras concorda com a mesma. Nesta escala estão compreendidas as seguintes notas : de 1 a 4,9 valores – Insuficiente; de 5 a 6,9 valores – Regular; de 7 a 7,9 valores – Bom; de 8 a 8,9 valores – Muito bom e de 9 a 10 valores – Excelente. Depois de observadas as aulas e de feita a descrição da aula, as diretoras classificam a aula de acordo com a escala acima descrita.

“ Sim, concordo com a escala”. (E2)

“ Sim, porque acho que se consegue abranger vários tipos de notas”. (Ed7)

“...sim. No fundo acho que é uma escala como outra qualquer...”(Ed8)

No entanto, nem todas as educadoras concordam com a escala que lhes é apresentada de 1 a 10 valores e são da opinião que deveria haver uma escala onde os parâmetros fossem melhor definidos de modo a perceberem o porquê de ter tido aquela avaliação e não terem tido outra.

“ Acho que devia ser mais discriminada...”. (E1)

“ ...eu tenho uma nota, mas para eu chegar a essa nota não existe...o sumatório que me dê aquela nota”. (E3)

“ Não. Tem a ver com os intervalos, não concordo com os intervalos dados”. (E4)

Relativamente à escala de avaliação, as diretoras foram questionadas sobre quais os critérios a que dão mais importância quando estão a observar as aulas dinamizadas pelas educadoras. Nenhuma das diretoras privilegia o mesmo critério, sendo que uma diretora dá mais importância à relação pedagógica, outra dá mais importância ao rigor científico e outra refere como sendo mais importante para si, o critério da participação das crianças.

“ A nível dos critérios de avaliação dos educadores para mim é de grande importância a relação pedagógica que a educadora tem com os seus alunos”. (D1)

“ Aqueles que é o rigor científico, a comunicação verbal e não verbal...”. (D2)

“ São todos importantes mas...nesta fase profissional da minha vida a que mais me suscita interesse é a participação das crianças”. (D3)

As diretoras foram questionadas sobre as pontuações que atribuem a cada um dos critérios de avaliação que devem ter em conta quando atribuem a nota final à aula observada de cada educadora. Uma das diretoras respondeu que não atribui qualquer pontuação específica a cada um dos aspetos que deve ter em consideração para a atribuição da classificação das aulas observadas.

“ Tenho mesmo que classificar?...Sabe porque eu acho que o mais importante são os meninos, a relação que se estabelece...”.(D2).

Outra diretora respondeu que atribui entre 1,5 a 2 valores a cada critério. Os aspetos que as diretoras devem ter em consideração quando observam as aulas e no final das mesmas atribuem uma classificação à docente são os seguintes : rigor científico, comunicação verbal e não verbal, relação pedagógica, disciplina, utilização de materiais de apoio, utilização de estratégias diversificadas e participação das crianças.

“ Aos que dou mais importância é à relação pedagógica, a comunicação verbal e por fim o rigor científico...por volta de 1,5 a 2 valores”. (D1).

Por fim, há uma diretora que atribui entre 8 a 10 valores a cada critério.

“ Vou tentar não os contextualizar na creche, no pré-escolar ou no primeiro ciclo...rigor científico- nove pontos; comunicação verbal e não verbal- nove pontos; relação pedagógica – dez; disciplina- oito; utilização de materiais de apoio- dez; utilização de estratégias diversificadas- dez e participação das crianças- dez”. (D3)

Sobre os sentimentos das educadoras antes, durante e após a observação de aulas por parte das diretoras, algumas educadoras têm sentimentos negativos, não se sentem à vontade quando são avaliadas.

“...sinto-me incomodada.”. (E2)

“...é um bocadinho constrangedor”. (E7)

“ Não lhe vou mentir que não fico nervosa...” (E9)

Já outras educadoras têm sentimentos positivos, sentindo-se à vontade com tudo o que envolve a observação de aulas.

“ Normal, tudo normal”. (E3)

“ Ai, tranquila”. (E4)

“ ...algo tão normal, tão banal...” (E12)

As diretoras, quando questionadas acerca do sentimento mais importante para elas quando estão a avaliar as aulas dadas pelas educadoras, para duas o mais importante é haver justiça e igualdade enquanto que para uma o que é mais importante é a preocupação que tem com o interesse das crianças.

“ ...Ponho-me um bocadinho como um par do educador...” (D1)

“ Portanto eu acho que é muito importante colocar-se do outro lado para tentar conseguir chegar ao educador...” (D3)

“ Para já depende da pessoa que estamos a avaliar...É assim eu não posso deixar de dizer que estou sempre muito mais preocupada com as crianças”. (D2)

Quando foi colocada, às diretoras, a questão sobre a diferença que sentiram nos anos em que não houve avaliação, todas responderam unanimemente, que não notaram

diferença. Até ao ano letivo 2012/2013 não havia observação das aulas por parte das diretoras. Estas responderam que não houve diferença pois sentiram que não foi por não haver observação de aulas, que as educadoras se empenharam menos ou que deixaram de mostrar dinamismo e disponibilidade para o bom funcionamento da escola.

“ Eu fiz sempre avaliação mesmo quando não era obrigatório”. (D)

“ ...trabalho numa instituição onde houve sempre avaliação...a avaliação foi muito constante nesta curta vida profissional”. (D3)

Em relação à preparação das aulas para a Avaliação de Desempenho Docente, na maioria, nove das doze educadoras responderam que preparam as aulas.

“ Sim, preparo”. (E2)

“ Ai preparo, claro que sim! Sim, ainda por cima para mostrar que não é sempre a mesma coisa”. (E7)

“ Sempre”. (E10)

Três educadoras, respondera que não fazem qualquer tipo de preparação especial para as aulas de Avaliação de Desempenho Docente.

“ Não, preparo todas de igual forma”. (E4)

“ Francamente não...”. (E8)

Para obter uma melhor classificação na Avaliação de Desempenho Docente e sendo a profissão docente, uma profissão em que devemos estar em constante aprendizagem é importante que o docente vá a formações e se atualize, frequentando assim workshops, palestras e ações de formação. Seguindo esta linha de pensamento, Gonçalves (2009) diz que “ cada docente se torna no professor que é como resultado de um processo idiossincrático e autobiográfico de desenvolvimento pessoal e profissional...” (p. 25).

Foi colocada a questão tanto às educadoras como às diretoras sobre a pertinência da frequência de formação para a melhoria do desempenho docente. Tanto as educadoras como as diretoras são da opinião que a frequência de formação, workshops, palestras são uma forma de aprender e de melhorar. As

educadoras responderam, também, que é uma forma de melhorar o seu desempenho docente enquanto educadora de infância.

“ Acho que sim...todos nós temos sempre coisas a aprender e há sempre formas que nós conseguimos ver de outras maneiras”. (D1)

“ Eu acho que qualquer formação é sempre uma mais valia porque aprendemos sempre alguma coisa”.(D2)

“ Sim, então porque eu acho que tudo o que nós aprendemos nesses workshops, nessas formações nós podemos colocar em prática”. (E1)

“ Claro, é uma mais valia”. (E6)

“ Eu sou suspeita porque eu gosto de aprender”. (E9)

“ Contribui muito, muito mesmo”. (E11)

Só uma educadora disse concordar com a frequência de formação para melhoria do Desempenho Docente mas afirma não ter tempo para a mesma.

“ É assim deve contribuir...eu não tenho tido tempo para fazer workshops e palestras”.(E3)

Concluindo, as entrevistadas reconhecem a importância da Avaliação de Desempenho Docente, consideram que esta já faz parte do seu quotidiano profissional e que tem a finalidade de avaliar o trabalho que é feito no decorrer da prática pedagógica. No geral, as educadoras refletem sobre a ADD e para as diretoras a reflexão é importante, contudo uma das diretoras não tem tempo suficiente para fazê-la.

Graça et.al (2011) dizem que:” Um processo de avaliação serve,..., para identificar boas práticas e áreas onde as práticas docentes podem ser melhoradas”(p. 20). Assim é importante que para que as práticas possam ser melhoradas haja reflexão sobre as mesmas. “A reflexão propicia a autocrítica, o reconhecimento do erro e a abertura para a mudança”. (Graça et.al, 2011, p. 62).

Em relação ao número de aulas, as diretoras são da opinião que devia haver mais aulas mas menos formais. Na maioria, com exceção de três, as educadoras discordam das diretoras pois são da opinião que só deveriam ser avaliadas uma ou duas vezes por período. De acordo com Graça et al. (2011), “ A observação assume-se como nuclear em todo o processo de avaliação do desempenho docente” (p. 66). Ainda a mesma autora refere que cada supervisor é diferente na maneira de avaliar e que a sua vivência influencia a maneira como vai observar e avaliar o docente”...filtrada pelo percurso individual de cada observador, ou seja, as experiências que cada um viveu condicionam a forma como ele observa a realidade”(p. 67).

No que diz respeito ao ideal de supervisor, educadoras e diretoras são da opinião que este deve ser uma pessoa justa, íntegra e que ajude.

A escala apresentada para ser dada uma classificação a cada uma das educadoras é algo com que , na maioria, as educadoras concordam. No âmbito da avaliação, na momento de atribuírem a classificação as diretoras privilegiam critérios como a relação pedagógica, o rigor científico e a participação das crianças.

Sendo a Avaliação de Desempenho Docente um tema que não é confortável para os educadores, das doze educadoras entrevistadas, seis sentem-se bem e à vontade enquanto estão a ser avaliadas, enquanto outras seis se sentem nervosas e inibidas perante a observação de alguém sobre a sua prestação. No geral, as educadoras têm a preocupação de preparar as aulas observadas.

Na verdade, e de acordo com o estudo de Sousa, Leal e Cabral (2011), “ Há ainda muito trabalho a realizar em Portugal no sentido de conceção e implementação de um modelo de avaliação de desempenho docente...” (p. 37).

Diretoras e Educadoras estão de acordo no que se refere à frequência de formação para melhoria do seu desempenho e para que haja uma aprendizagem contínua de ambas as partes.

2. Perceção sobre os constrangimentos da Avaliação de Desempenho Docente

Organizámos este tema em duas categorias – Constrangimentos da Avaliação de Desempenho Docente e Reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional, como o quadro seguinte mostra.

Categoria	Subcategoria	Indicador	Educadoras UR	Diretoras UR	Total URC
Constrangimentos da ADD	Impacto da ADD a nível profissional	Desmotivação	3	1	4
		Impacto positivo	7	1	8
		Nenhum	2	1	3
	Aspetos positivos da ADD	Evolução/ Aprendizagem	7	1	8
		Observação de alguém exterior	1	0	1
		Nenhum	1	0	1
	Aspetos negativos da ADD	Desmotivação / Pressão	4	2	6
		Falta de imparcialidade/ Justiça	4	0	4
		Ter alguém que já nos conhece	2	0	2
		Não ter um objetivo/ Não existe	1	1	2
		Avaliação pouco abrangente	1	0	1
Reorientação de estratégias promotoras de	Críticas construtivas	Dar exemplos de como se deve fazer	9	0	9

desenvolvimento profissional	Falta de reorientação por falha da parte do supervisor	Falta de diálogo entre supervisora e educadora	3	0	3
------------------------------	--	--	---	---	---

Quadro 6 - Perceção sobre os constrangimentos da Avaliação de Desempenho Docente

No quadro número 6 verificamos que existem alguns constrangimentos da Avaliação de Desempenho Docente a nível profissional, a desmotivação é um deles. A pressão, a falta de imparcialidade e justiça por parte do supervisor, o facto do supervisor ser alguém que já conhece o trabalho desenvolvido pela educadora, o facto da avaliação ter um objetivo específico e desta ser pouco abrangente são outros aspetos negativos da Avaliação de Desempenho Docente referidos.

“...por vezes, é um ícone de desmotivação”. (E2)

“Quando a nota é mais baixa existe alguma desmotivação”. (E10)

Sete educadoras dizem que o impacto da ADD pode ser positivo, havendo assim empenho por parte das mesmas. Se durante a observação de aulas, as educadoras receberem críticas construtivas e com estas conseguirem reformular estratégias o impacto da ADD no seu quotidiano acaba por ter um impacto positivo.

“O impacto até ao momento tem sido agradável porque a avaliação também é positiva”. (E8)

“Quando uma aula corre bem isso acaba por nos deixar bem, por nos deixar felizes”. (E10)

Na opinião de duas educadoras e de uma diretora não há qualquer tipo de impacto da ADD na prática pedagógica das educadoras, não sendo então, as educadoras, “premiadas” ou “castigadas” por terem determinado desempenho.

“ Neste momento? Nenhum...Não é por estar efetiva, nós estamos a ser avaliados mas não há um objetivo”. (E6)

“ Acho que não é pela avaliação que os educadores fazem um melhor ou um pior trabalho”. (D1).

Enquanto que para uma diretora o impacto pode ter o efeito positivo (empenho) ou um negativo (desmotivação), para outra diretora o impacto tem a ver com o interesse que cada educador demonstra.

“ Depende do educador,..., pode resultar num fator de imenso stress e desmotivação ou pode resultar num fator de empenho...” . (D2)

“...tem muito a ver com o interesse que cada profissional demonstra...é muito relativo...”. (D3)

Na opinião das educadoras, são mais os aspetos negativos na ADD do que os positivos, referindo a desmotivação, a falta de imparcialidade e de justiça por parte do supervisor como aspetos negativos da ADD.

“ Quando as coisas não correm tão bem vem ali alguma desmotivação...” . (E10)

“ ...para tudo correr melhor em qualquer processo e depois também é muito importante que os nossos superiores sejam imparciais e justos”. (E8)

O facto de ter alguém que já as conhecem a avaliá-las, uma pessoa que já tem uma opinião formada sobre o trabalho delas é outro aspeto negativo da ADD.

A ADD não ter um objetivo específico, não haver uma consequência ou uma recompensa, é visto como um outro aspeto negativo.

“...temos ali uma pessoa que não é externa à escola mas que nos avalia”. (E5)

“Não ter um objetivo final”. (E6)

E por último a ADD ser considerada uma avaliação pouco abrangente.

“Eu acho que a avaliação é sempre boa, claro que sim mas se calhar...não era necessário nove aulas por ano para ver se uma educadora é boa...Isso é relativo, eu acho que ser professor é um todo e aí o supervisor devia ter a capacidade abrangente de tentar avaliar no todo”. (E9)

Na opinião de duas das diretoras existe um aspeto negativo da ADD, a pressão. Já outra diretora é da opinião que não existem aspetos negativos na ADD.

“Negativos, acho que há sempre uma pressão, todos nós quando somos avaliados sentimos sempre uma pressão”. (D1)

“...não vejo que haja...não consigo...não acho que haja aspetos negativos...” . (D2)

“Nenhuns, na minha instituição, porque não progrido na carreira”. (E4)

Do ponto de vista de algumas das educadoras, a ADD tem como aspeto positivo o facto de haver a nível profissional e pessoal uma evolução e uma aprendizagem.

“Melhorar algumas lacunas que possamos ter, aprender algo de novo”. (E6)

“ A avaliação é uma maneira de nós progredirmos no nosso trabalho” (E11)

A observação por parte de alguém exterior à escola é na opinião de uma educadora, um aspeto positivo da ADD.

“ Os aspetos positivos são o facto de uma pessoa exterior nos observar e nos ajudar”. (E2)

Os aspetos positivos e negativos da ADD permitiram à maioria das educadoras reorientarem as estratégias promotoras de desenvolvimento profissional.

Nove educadoras dizem que tiveram críticas construtivas, aí sim podem reorientar as estratégias por elas já adotadas.

“ Hmmm, permitem e bastante porque uma pessoa quando quer ser criativa...muda-a e então nesse sentido permite a reorientação das estratégias a utilizar”(E7)

“ Se tiver alguém que me ajude vai ser mais fácil e aí é retirar as estratégias e aquilo que nos dão e conseguir passar isso para os nossos meninos e para o nosso dia a dia”. (E12)

Contudo e na opinião das educadoras, por falta de comunicação da diretora com a educadora, não houve uma reorientação conjunta mas sim uma reorientação feita por haver troca de opiniões entre colegas ou por iniciativa das próprias educadoras.

“ Estou a pensar que...aquilo que aprendi...Devo...à minha colega de equipa”. (E3)

“...não sinto que me foram dadas opções,..., só me foram indicados os aspetos a melhorar e não foram contornadas a nível de explicarem como é que se faz”. (E2)

As diretoras são da opinião que os aspetos positivos da ADD são: ajudar colegas , ensinar e a aprendizagem que a pessoa faz sobre si mesma.

“ Tem que haver um equilíbrio para que realmente...um está numa atitude de avaliar e ensinar mas quem avalia e ensina também tem muito para aprender...” (D2)

“ Os positivos é que a pessoa pode aprender mais sobre si própria e pode melhorar...um dos positivos é com certeza este”. (D3)

Em síntese, e de acordo com o estudo de Sousa, Leal e Cabral (2011), “ A avaliação de professores é um dos temas que mais intensas discussões tem gerado em Portugal.” (p. 17). Afinal, como pode, em concreto, a ADD contribuir significativamente para uma melhoria do desempenho docente?

Nas instituições onde decorreu este estudo privilegia-se uma avaliação de carácter interno, efetuada pela diretora da própria instituição.

Segundo Chagas (2010), citado por Duarte (2015), há vantagens e desvantagens na avaliação interna, “ se, por um lado, o avaliador interno é mais conhecedor do objeto avaliado (porque é mais próximo) por outro lado, essa proximidade e familiaridade põem em causa a objetividade da avaliação (p.45).

As inquiridas, responderam que os aspetos positivos e negativos da ADD permitiram a reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional, através de críticas construtivas que lhes tivessem sido dadas.

De acordo com Day (2001), citado por Duarte (2015), “ O desenvolvimento profissional dos professores diz respeito às diversas experiências

de aprendizagem que contribuem para melhorar o desempenho do professor dentro da sala de aula” (p. 38). Ainda na linha de pensamento de Day (2001), citado por Duarte (2015), o desenvolvimento profissional é o “ processo através do qual os docentes, sozinhos e em conjunto com os outros, revêm e valorizam o seu papel como agentes de mudança e como construtores críticos do conhecimento e das competências ao longo da sua vida como professores.”

Das doze educadoras inquiridas, quatro responderam que por falta de feedback por parte da diretora reorientaram as estratégias por terem feito autoavaliação ou por terem trocado impressão com outras colegas.

O feedback dado pela diretora após a observação da aula e a capacidade da educadora refletir sobre a experiência vivida, assim como as possíveis mudanças a efetuar são essenciais, pois assim existe a possibilidade da educadora se desenvolver profissionalmente. Assim e de acordo com Casanova (2011):

“ Esta tarefa tem um triplo benefício: a) ajudar os professores a melhorarem as suas performances e a gerar processos de autodesenvolvimento e aperfeiçoamento; b) melhorar as aprendizagens dos alunos e a promoção do seu sucesso escolar, e a sua formação cívica enquanto cidadãos; c) promover a qualidade de organização –escola e da comunidade”(p. 105).

Como a ADD não foi assumida pelas docentes como um desafio, mas sim como um constrangimento e uma obrigação quando questionadas sobre os aspetos positivos da ADD, são poucos os que as educadoras inquiridas apontam. Segundo estas, a ADD tem mais aspetos negativos do que positivos. A comunicação assim como a relação existente entre supervisor e supervisionado são de extrema importância na ADD. De acordo com Cruz (2011) citado por Duarte (2015) , na supervisão a “ relação interpessoal é fundamental e deve pautar-se por uma comunicação aberta, autêntica, no constante encorajamento, na colaboração e espírito de entreatajuda (...) não centrando em juízos de valor, mas na análise e reflexão das situações educativas contextualizadas” (p.86).

No estudo feito por Sousa, Leal e Cabral (2011), conclui-se que “ A defesa da avaliação do desempenho docente como um processo com objetivos e

procedimentos de natureza eminentemente formativa implica a reconceptualização do papel e da ação dos intervenientes nesse processo, desde logo aqueles que nele desempenham funções avaliativas”(p. 37).

Indo ao encontro do que cada uma das diretoras e educadoras idealizam como supervisor e na ótica de Monteiro (2009, p. 3580) , citado no estudo de Silva, Machado e Leite (2014) , o supervisor deverá:

ter a capacidade de, por um lado orientar, apoiar, estimular os professores face à sua prática pedagógica e envolvência no meio escolar e de saber gerir as relações humanas sob a base de uma relação democrática, igualitária e simétrica e por outro lado, fazê-lo sob o pendor dos princípios da justiça, fidelidade, imparcialidade e eficiência que devem subjazer ao processo avaliativo da competência profissional.(p.50)

As opiniões são, portanto, divergentes, um dos fatores que pode influenciar tal opinião pode ser os anos de serviço de cada uma destas diretoras.

CAPITULO IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo, procuramos retirar algumas conclusões que devem ter em conta as limitações próprias de um estudo desta natureza, no entanto poderão servir para reflexão sobre este tema e como ponto de partida para estudos futuros.

Apresentados e discutidos os resultados, podem agora ser relacionados diretamente com os objetivos definidos, de forma a apresentar sumariamente as considerações finais da nossa investigação.

Em relação ao primeiro objetivo, **conhecer as percepções do Educador de Infância sobre a Avaliação de Desempenho Docente**, foi possível verificar que para as educadoras esta é vista como um processo natural, observação por parte de alguém superior e associada a avaliação. As educadoras consideram a ADD como algo que lhes é imposto embora já faça parte do seu quotidiano. Por outro lado, o congelamento da progressão na carreira também veio desmotivar as educadoras pois não veem na ADD qualquer impacto direto.

Terminada a observação da aula, as diretoras têm de classificar a mesma. A escala de avaliação, com notas compreendidas entre 1 e 10 valores é para a maioria das educadoras, sete, uma escala completa e justa. Consideram, assim, esta escala como outra qualquer. Em contrapartida, cinco educadoras consideram a escala um pouco redutora.

A periodicidade das aulas é outro assunto onde não há concordância por parte das educadoras. Enquanto umas consideram que deveriam ser aulas menos formais, com uma frequência de uma a duas vezes por período ou até situações do quotidiano de uma educadora, tais observação da prestação da educadora no recreio ou no refeitório com as crianças. ,um número reduzido de educadoras, duas, concorda com as três aulas que são observadas por parte da diretora.

Para as educadoras, o supervisor deve ser uma pessoa que ajuda, que orienta, integra, isenta, imparcial, atualizada a nível de formação e alguém com quem se possa ter uma relação agradável. Indo ao encontro do que as educadoras consideram ser o supervisor ideal, Marchão (2011), diz que “ A empatia, o positivismo e a paciência são também características do supervisor(...) salienta-se também a capacidade de compreender, de manifestar uma atitude de resposta

adequada, de integrar as perspectivas dos supervisados...de comunicar verbal ,..., de cooperar..”(p.5).

No que respeita ao segundo objetivo, **conhecer as percepções do Diretor Pedagógico sobre a Avaliação de Desempenho Docente**, apercebemo-nos que para as diretoras a avaliação de desempenho docente é uma forma que têm de poder aperceber-se dos pontos fortes e fragilidades de cada docente, de estar atenta à relação que as docentes têm com a comunidade escolar e ainda a orientação dada por parte da diretora.

De acordo com Carreiras (2012), “ a avaliação do desempenho tem como função reconhecer e valorizar o mérito e identificar, se for o caso, as necessidades de formação, com vista à superação de dificuldades” (p. 24).

No que respeita a importância da reflexão no processo de avaliação docente todas as diretoras consideram importante que haja reflexão embora uma afirme que tem falta de tempo para refletir sobre as observações das aulas. Também as educadoras consideram importante que haja reflexão sobre o feedback que recebem das diretoras relativo às aulas observadas. Há uma educadora que diz não refletir sobre o feedback recebido e duas afirma que só refletem às vezes.

Segundo Graça et. Al (2011), “ A reflexão propicia a autocrítica, o reconhecimento do erro e a abertura para a mudança. A reflexão sobre a ação assenta na ponderação sobre os aspetos positivos e negativos da sua prática...”(p. 62).

Todas as diretoras são da opinião que deviam observar mais do que três aulas por trimestre, mas consideram que estas aulas fossem menos formais, indo assim de encontro ao que três das educadoras inquiridas responderam.

Na ótica das diretoras, o ideal de supervisor é uma pessoa disponível e uma pessoa que ajuda. De acordo com Alarcão e Tavares (2007), citado por Carreiras (2012) ”...o supervisor tem por missão ensinar conceitos, ajudar o professor a desenvolver capacidades e competências...” (p. 33).

No momento de observar as aulas e ter em conta os critérios de avaliação, não há um consenso entre as diretoras pois enquanto que para uma é mais importante a

relação pedagógica, para outra é o rigor científico o critério mais importante e para outra é a participação das crianças que é mais importante.

Quando questionadas acerca dos sentimentos que devem ter quando vão avaliar as educadoras, o sentimento de justiça e igualdade é o mais importante na opinião de duas diretoras, já para outra o mais importante são as crianças e o sentimento difere perante a pessoa que está a avaliar.

Tendo sido a ADD implementada nestas IPSS a partir do ano letivo 2011/2012 considerámos pertinente questionar as diretoras se tinham sentido diferença no desempenho docente durante os anos em que não houve ADD. Responderam que não sentiram diferença pois a avaliação foi sempre feita mesmo não sendo obrigatória.

As diretoras concordam que é importante que o supervisor tenha formação pois há sempre coisas a aprender.

Quando observam as aulas dadas pelas educadoras, as diretoras devem ter em conta vários critérios para a atribuição de uma classificação a essa mesma aula. As diretoras foram questionadas sobre a pontuação que atribuíam a cada um dos critérios. Enquanto duas diretoras atribuem entre 0.8 a 2 valores, uma outra diretora não atribui qualquer pontuação aos critérios pois o mais importante, na sua opinião, são as crianças.

As diretoras foram, ainda questionadas sobre o impacto que a ADD poderia ter no desempenho docente das educadoras. Na opinião das diretoras pode haver desmotivação, não ter qualquer impacto ou ainda ser relativo, pois depende da maneira como cada educadora encara a ADD.

De acordo com as diretoras entrevistadas existem mais aspetos positivos da ADD do que negativos. Como aspetos positivos foram apontados a ajuda a colegas, ensinar e a aprendizagem. Como aspetos negativos foi referida a pressão e a inexistência de qualquer aspeto negativo da ADD.

Entre as diretoras algumas opiniões divergem no que diz respeito às questões colocadas sobre a ADD, talvez pelos anos de serviço que cada uma das diretoras têm e também devido à ideia que têm de avaliação e às vivências de cada uma. Enquanto que para uma das diretoras, o critério de avaliação mais importante

quando observam uma aula é a relação pedagógica que a educadora tem com as crianças, para outra o mais importante é o rigor científico e para outra é a participação das crianças. Em relação ao sentimento que têm quando estão a avaliar a educadora, também a opinião é divergente, do ponto de vista de duas diretoras o sentimento mais importante a ter quando avaliam uma educadora é serem justas já para outra esse sentimento depende da educadora que está a observar. No que respeita o impacto da avaliação no desempenho docente, nenhuma diretora dá a mesma resposta, enquanto que para uma das diretoras não há qualquer impacto da avaliação no desempenho docente das educadoras, para outra há desmotivação e para outra, o impacto da avaliação no desempenho docente das educadoras depende do interesse que cada educadora mostra.

Relativamente ao terceiro objetivo, **compreender a influência da ADD na planificação e intervenção educativa do Educador de Infância**, a maioria das educadoras, nove educadoras, preocupa-se com a preparação da aula que irá ser observada pela diretora. Só três educadoras disseram não fazer qualquer tipo de preparação especial da aula que irá ser observada pela diretora. Contudo, Graça et.al (2011), diz que “ Ao docente avaliado compete empenhar-se na melhoria da qualidade da educação, ter um desempenho que reflita as suas competências...” (p. 58).

Questionadas sobre se refletiam sobre a avaliação das aulas observadas à exceção de uma educadora, todas responderam que refletem, embora duas digam que o fazem mas só às vezes. “A reflexão sobre a reflexão da acção ocorre depois da análise à sua prática em que o docente toma consciência do processo implícito na sua tomada de decisão, questionando-se enquanto profissional, e pensando as teorias subjacentes ao seu comportamento, numa nítida postura de abertura de espírito e de responsabilidade” (Graça et. Al, 2011, p. 62).

Todas as educadoras são da opinião que a frequência de formação influencia ou até pode melhorar o desempenho docente. Como refere Silva (2003, p. 106), citado por Silva, Machado e Leite (2014) ao concluir a formação inicial, o docente não deve pensar que a sua formação terminou ali, “ninguém se prepara para toda a vida e os professores muito menos”(p. 44). Também Day (2001, p.15), citado

por Silva, Machado e Leite (2014) diz que “ o sentido do desenvolvimento profissional dos professores depende das suas vidas pessoais e profissionais e das políticas e contextos escolares nos quais realizam a sua atividade docente”(p. 44) . Sintetizando as respostas dadas pelas educadoras, a ADD influencia a planificação e a intervenção educativa do Educador pois as educadoras quando são avaliadas pretendem dar o seu melhor e ser reconhecidas pelo seu desempenho.

Assim, é possível expressar que a supervisão feita na ADD é um meio de promoção do desenvolvimento profissional do docente no qual se torna de extrema importância o papel do supervisor.

No quarto objetivo pretendíamos **identificar eventuais mudanças na prática profissional decorrentes da ADD**, o impacto da ADD a nível profissional é positivo pois a maioria das educadoras considera que se a avaliação for feita de uma forma justa, tem um impacto positivo, já três educadores dizem que pode haver alguma desmotivação por causa de uma classificação mais baixa. Duas educadoras não sentem qualquer impacto pois estando efetivas nada lhes acontece por terem uma nota mais baixa ou uma nota mais alta.

Como aspetos positivos da ADD, são apontados dois: a evolução/aprendizagem e a observação de por parte de alguém exterior. Na opinião da maioria das educadoras a ADD permite que haja evolução e aprendizagem com a mesma, uma educadora não vê qualquer aspeto positivo e outra vê como aspeto positivo o facto de uma pessoa exterior a ajudar.

São apontados como aspetos negativos da ADD a desmotivação relacionada com a classificação obtida e com o sentimento perante a ADD, a falta de imparcialidade e de justiça por parte da diretora, o ter alguém que já nos conhece e poder esse mesmo alguém já ter uma ideia pré concebida do nosso trabalho, ser uma avaliação pouco abrangente e ainda o facto da ADD não ter qualquer objetivo.

Tendo em conta os aspetos positivos e negativos da ADD, as educadoras, foram questionadas se estes mesmos aspetos permitiram que houvesse reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional. Na maioria, as educadoras responderam afirmativamente pois se receberem críticas construtivas

conseguem reformular as estratégias promotoras de desenvolvimento profissional. Uma minoria disse não haver reorientação por falha da parte da diretora pois são elas próprias que as reformulam sem qualquer tipo de ajuda ou apoio.

Quanto ao último objetivo, **identificar os sentimentos do Educador de Infância relativos à Avaliação de Desempenho Docente**, verifica-se que há um equilíbrio nas respostas pois metade tem sentimentos negativos perante a avaliação de desempenho docente e a outra metade tem sentimentos positivos perante a avaliação de desempenho docente. Em relação aos sentimentos negativos, as educadoras referem o nervosismo, o incómodo, constrangimento e inibição perante a avaliação de desempenho docente. No que diz respeito aos sentimentos positivos, sentem-se bem, normal e tranquilas quando estão a ser avaliadas.

Concluindo, a ADD parece ser um assunto que deixa pouco à vontade a maioria das educadoras entrevistadas, pois para elas a avaliação de desempenho docente é vista como uma prestação de contas, ao contrário das diretoras que se sentem como alguém que ajuda e orienta.

Não se pretendeu com este estudo encontrar explicações e conclusões generalizadas, dado encontrarmo-nos perante um estudo de caso. Não procurámos com este estudo obter respostas universais, pois o que nos interessou foi o conhecimento deste caso único.

Foram várias as limitações encontradas ao longo deste estudo. Sendo que umas foram de carácter mais evidente, por ter sido usada só uma técnica de recolha de dados, outras inerentes ao contexto em que os dados foram recolhidos. Um trabalho desta natureza não nos permite estabelecer certezas nem conclusões irrevogáveis. Trata-se de uma abordagem exploratória sempre com um fim em aberto. Sugerimos assim, algumas ideias para outros trabalhos sobre este tema. Assistir à implementação do modelo de ADD, analisando a documentação e os objetivos do mesmo, podendo ser de forma mais percetiva o papel do supervisor e do docente neste modelo. Tentar que a ADD seja feita de maneira a que não seja só um mero preenchimento de papéis com a obtenção de uma classificação mas

que seja também ela um meio para que os docentes queiram e tenham vontade de “apostar” mais em si, havendo assim desenvolvimento profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcão, I. (1996). Formação Reflexiva de Professores. Porto: Porto Editora.
- Alarcão, I. (2009). Formação e Supervisão de professores. Uma nova abrangência. Sísifo. Revista de Ciências da Educação, 8, pp. 119-128. Em <http://sisifo.fpce.ul.pt>
- Alarcão, I. & Canha, B. (2013). Supervisão e Colaboração. Uma relação para o desenvolvimento. Porto: Porto Editora.
- Alarcão, I. & Roldão, M^a C. (2008). Supervisão. Um contexto de desenvolvimento profissional. Mangualde: Edições Pedagogo.
- Alarcão, I. & Tavares, J. (2003). Supervisão da prática pedagógica. Uma perspectiva de desenvolvimento e aprendizagem. Coimbra: Edições Almedina.
- Alves, M. & Figueiredo, L. (2011). A Avaliação de Desempenho Docente. Quanto vale o que fazemos? Educação, Sociedade & Culturas, n.º33, 2011, pp.123-140.
- Bardin, L. (2015). Análise de conteúdo. Coimbra: Edições 70.
- Campos, J. e Gonçalves, T. (2010). Supervisão e Avaliação: construção de registos e relatórios. Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Carreiras, M. (2012). O Impacto da Avaliação do Desempenho Docente na Função Docente e no Desenvolvimento Organizacional da Escola (Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Lisboa). Consultado em <http://repositorio.ipl.pt/bitstream/10400.21/4294/1/O%20impacto%20da%20avaliação%20do%20desempenho%20docente%20na%20função%20docente%20e%20no%20desenvolvimento%20organizacional%20da%20escola.pdf>
- Casanova, M. (2011) Desafios da Avaliação do Desempenho Docente. 8.º Congresso Nacional de Administração Pública, pp.97 a 111.
- Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications (2004) em http://www.ateel.org/uploads/EUpolicies/common_eur_principles_en.pdf
- Coutinho, C. (2011). Metodologias de investigação em ciências sociais e humanas: Teoria e Prática.

- Craveiro, C. (2014). Impacto da observação de aulas na avaliação de professores muito experientes (Dissertação de mestrado, Instituto de Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa). Consultado em http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/18008/1/ulfpie047157_tm.pdf
- Day, C. (2004). A Paixão pelo Ensino. Porto: Porto Editora.
- Dicionário da Língua Portuguesa(2011). Porto: Porto Editota.
- Duarte, A. (2015) A Avaliação de Desempenho Docente e seus Atores, (Instituto Politécnico de Lisboa, Lisboa). Consultado em <http://repositorio.ipl.pt/bitstream/10400.21/4592/1/Avaliação%20de%20Desempenho%20Docente%20e%20os%20seus%20Atores.pdf>
- Esteves, M. (2006). Análise de conteúdo. In Ávila de Lima, J. E Pacheco, J. (org). Fazer Investigação: Contributos para a leboração de dissertações e teses. Porto: Porto Editora.
- Fernandes, D.(2008). A avaliação do Desempenho Docente: Desafios, problemas e oportunidades. Lisboa: Texto Editores.
- Formosinho, J.(2002). A Supervisão na Formação de Professores I. Da sala à Escola. Porto: Porto Editora.
- Formosinho,J, Machado.J e Formosinho, J.(2010). Formação, Desempenho e Avaliação de Professores. Mangualde: Edições Pedagogo, pp 77-117.
- Gonçalves, J. (2009). Desenvolvimento profissional e carreira docente. Fases da carreira, currículo e supervisão. Sísifo – Revista de Ciências da Educação, 8, 23-36.
- Graça, A.,Duarte, A.,Lagartixa,C., Tching,D., Tomás,I.,Almeida,J,...Santos,R. (2011). Avaliação do desempenho docente. Lisboa: Lisboa Editora.
- Lopes,J. e Silva, H.(2011). O Professor faz a Diferença.Lisboa:Lidel.
- Machado, E.(2013). Avaliar é ser sujeito ou sujeitar-se?. Elementos para uma genealogia da avaliação. Mangualde: Edições Pedagogo.
- Marchão, A. (2011). Desenvolvimento Profissional dos Educadores e dos Professores – É possível conciliar a supervisão e a avaliação de desempenho?. Revista PROFFORMA, n.º3 – junho.

- Martins, I., Candeias, I., Costa, N. (2010). Avaliação e regulação do desempenho profissional. Coleção Situações de Formação 4. Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Meirieu, P. (1994). A Avaliação, regras do jogo. Das intenções aos instrumentos. Porto: Porto Editora.
- Molina, M. (2013). Socorro, sou professor!. Bookout.
- Nóvoa, A. (1999). Profissão professor. Porto: Porto Editora.
- Pinto & Santos (2006). A Avaliação numa Perspectiva Formativa. Instituto da Educação- Universidade de Lisboa.
- Reis, P. (2010). Análise e discussão de situações de docência. Coleção Situações de Formação 3. Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Reis, P. Observação de Aulas e Avaliação do Desempenho Docente. Ministério da Educação- Conselho Científico para a Avaliação de Professores.
- Rodrigues, P. (2012) A Avaliação Curricular. In Estrela, A. & Nóvoa, A. (Org.s) Avaliações em Educação: Novas Perspectivas. Porto: Porto Editora.
- Ruivo, J. & Trigueiros, A. (2009). Avaliação de Desempenho de Professores. Associação Nacional de Professores: RVJ Editores.
- Silva, A., Machado, M. e Leite, T. (2014). Avaliação de desempenho docente, supervisão e desenvolvimento profissional. Revista Da Investigação às Práticas, 41-66
- Silva, J. (2009). Revista do Centro de Formação Francisco de Holanda. Avaliação do desempenho docente, pp172-322.
- Sousa, F., Leal, S., Cabral, A. (2011). Processos Supervisivos e Avaliação de professores: Tensões e expectativas em Portugal. Nuances: estudos sobre Educação. Ano XVII, v.20, n.21, p. 17-42, set./dez 2011
- Stake, R. (2012). A Arte da Investigação com Estudos de Caso. Lisboa: FUNDAÇÃO CALOUSTE GULBENKIAN.
- Vieira, F. e Moreira, M. (2011). Supervisão e Avaliação do Desempenho Docente: Para uma abordagem de orientação transformadora. Ministério da Educação- Conselho Científico para a Avaliação de Professores.

Zabalza, F. (1992). Planificação e desenvolvimento curricular na escola. Rio Tinto:
Edições Asa.

LEGISLAÇÃO RELACIONADA COM AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

Decreto Regulamentar n.º2/2008 de 10 de janeiro – Regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente, da educação pré – escolar e dos ensinos básico e secundário

Decreto Regulamentar n.º2/2010 de 23 de junho – Regulamenta o sistema de avaliação de desempenho do pessoal docente

Despacho Normativo n.º 24/2010 de 23 de setembro - Estabelece os critérios e os procedimentos a aplicar na realização da ponderação curricular prevista no n.º 9 do artigo 40.º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário e aos docentes que se encontrem em licença sabática ou no regime de equiparação a bolsheiro, a tempo inteiro.

Lei de bases do Sistema Educativo(lei n.º46/86 de 14 de outubro) alterada para Lei n.º 49/2005 de 30 de agosto – Estabelece o quadro geral do sistema educativo

Lei nº41/2012 de 21 de fevereiro – Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensino Básico e Secundário. Define ainda as grandes linhas de orientação do novo regime de avaliação do desempenho docente

Lei nº 75/2010 de 23 de junho – Estatuto da carreira docente

Decreto Regulamentar nº11/98 de 15 de maio – Regulamenta o processo de avaliação do desempenho do pessoal docente

(ANEXO I) – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Carla Sofia Beatriz Marreiros, de nacionalidade portuguesa, 29 anos, Educadora de Infância, com quatro anos de tempo de serviço, e-mail ..., contacto ..., estou a fazer a minha dissertação para a obtenção do grau de mestre.

O Objetivo do estudo em causa é: compreender os contributos do sistema de avaliação desenvolvido no modelo João de Deus para a qualidade das práticas educacionais e o desenvolvimento profissional das educadoras.

Esta dissertação é desenvolvida em Lisboa, na Escola Superior de Educação de Lisboa, em Benfica.

A participação no referido estudo será conceder uma entrevista proposta pela mestranda: Educadora Carla Sofia Beatriz Marreiros (contacto:...;email...), sob a orientação da Professora Doutora Dalila Lino (contacto..., email @eselx.ipl.pt).

Assim, a entrevistada atesta que está ciente de que a sua privacidade será respeitada, ou seja, o seu nome e/ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, o identificar, será mantido em sigilo.

É assegurado livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e as suas consequências, enfim, tudo o que queira saber antes, durante e depois da minha participação.

Enfim, tendo a entrevistada sido orientada quanto ao teor de tudo o que aqui foi mencionado e compreendido a natureza e o objetivo do já referido estudo, manifesta seu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor económico, a receber ou a pagar pela participação.

Montijo, 26 de outubro de 2015.

Nome e assinatura da entrevistada:

Nome: _____ Assinatura: _____

(ANEXO II) – Transcrição de entrevista à Educadora 1

Investigadora – o que é para si a avaliação de desempenho docente?

Docente – Então é quando alguém superior, à partida e neste caso a nossa diretora nos vem avaliar, vem observar uma aula dada por nós e que supostamente deve dar críticas construtivas para aquilo que a gente deve melhorar.

Investigadora – Concorda com a escala apresentada para a avaliação que lhe é feita?

Docente – Acho que devia ser mais discriminada a avaliação.

Investigadora – Como se sente quando é avaliada/ as suas aulas são observadas?

Docente – Inicialmente sinto-me bastante nervosa porque não gosto de ser observada, intimidada mas acho que depois consigo soltar-me e esquecer que estão ali a observar-me, pelo menos tento fazê-lo.

Investigadora – Na sua opinião, com que periodicidade, devia ser avaliada?

Docente – Eu penso que duas aulas eram suficientes, neste caso somos avaliadas três vezes por período.

Investigadora – Sabendo atempadamente que vai ter uma aula assistida, prepara essa mesma aula?

Docente – sim.

Investigadora – Defina o “ideal” de supervisor.

Docente – Então o ideal de supervisor é alguém que nos consegue avaliar mas que ao mesmo tempo a avaliar, consegue ajudar a melhorar e a crescermos como profissionais.

Investigadora – Depois de ler/saber a sua avaliação reflete sobre a mesma?

Docente – Sim,tento ver quais são os pontos negativos e positivos e o que é que eu posso melhorar. Sim...

Investigadora – **Pensa que o facto de frequentar ou não formação (workshops, seminários,palestras) contribui, de algum modo, para o seu desempenho?**

Docente – Sim, então porque eu acho que tudo o que nós aprendemos nesses workshops, nessas formações nós podemos colocar em prática em certas situações que acontecem no dia a dia. Isso não vem nos manuais , nem “vem nas faculdades”.

Investigadora – **Qual é o impacto da ADD a nível profissional ?**

Docente - Se a avaliação for correta e se for , como é que eu hei-de explicar, de uma forma justa, eu acho que é bom e ajuda-nos a motivar e a melhorar. Se isso não for valorizado e não souberem compreender, o que a pessoa está a querer fazer e não quiserem depois aceitar se falta alguma coisa na avaliação ou isso se não quiserem aceitar que falta lá isso e que secalhar isso era essencial para ter uma melhor motivação, acho que é desmotivante.

Investigadora – **Como se sente antes de ser avaliado e depois?**

Docente – Antes acho que a pessoa...eu sinto-me nervosa, depois é um certo alívio porque já está, porque fiz o meu melhor e porque não posso desmotivar.

Investigadora – **Quais são os aspetos positivos da ADD?**

Docente – Os aspetos positivo, na minha opinião, são para melhorarmos e evoluirmos se tiverem críticas construtivas.

Investigadora – **Quais são os aspetos negativos da ADD?**

Docente – Por vezes podem desmotivar a pessoa. Investigadora – a nota? Ou o que está la descrito? A nota ou a descrição não coincidir com aquilo que nós achamos que foi feito e com aquilo que merecemos.

Investigadora – Em que medida esses aspetos permitiram a reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional?

Docente - Aí está aquilo que eu tenho estado a dizer das críticas construtivas, se a gente não faz bem , a pessoa se nos der uma opinião e se nos..e se a opinião tiver pontos a melhorar , sugestões e tudo mais. Eu acho que é construtivo, eu acho que é positivo para o desenvolvimento e para a evolução da carreira profissional.

(ANEXO III) - Transcrição de entrevista à Educadora 2

Investigadora – o que é para si a avaliação de desempenho docente?

Docente – Para mim a avaliação de desempenho docente é como o próprio nome indica avaliar, perceber o que é que cada docente faz na sua sala de aula e se o faz de uma maneira correta ou incorreta. Mas o correto ou incorreto depende muito das situações. Correto neste caso é o facto de ir ao encontro do que a instituição pede.

Pronto, aos parâmetros de avaliação que a instituição pretende que cada criança desenvolva numa determinada faixa etária.

Investigadora – Concorda com a escala apresentada para a avaliação que lhe é feita, de 1 a 10 valores?

Docente – sim, concordo com a escala.

Investigadora – Como se sente quando é avaliada/ as suas aulas são observadas?

Docente – hmmm...sinto-me incomodada , não me sinto à vontade visto que é uma situação que nos deixa um pouco incomodadas no sentido em que não...e eu falo por mim, não sinto o à vontade,o mesmo à vontade quando eu estou sozinha com os meus alunos. Visto que sou uma pessoa extrovertida, sinto a presença de outro adulto que à partida (Investigadora - Te intimida um bocadinho) me está a avaliar e está a ver aquilo que eu faço, até que ponto é que...nunca dou o meu melhor porque estou , tenho determinados factores que influenciam a minha participação e prestação nessa aula que está a ser avaliada.

Investigadora – Na sua opinião, com que periodicidade, devia ser avaliada?

Docente – Ah...mensalmente.

Investigadora – Sabendo atempadamente que vai ter uma aula assistida, prepara essa mesma aula?

Docente – Sim, preparo.

Investigadora – Defina o “ideal” de supervisor.

Docente – Um supervisor é aquele que ajuda o jovem professor , o docente a melhorar as suas capacidades e as suas competências , que está com ele a definir determinados objetivos e que não o critica pelo aquilo que fez mal mas que o ajuda a melhorar aquilo que fez menos bem.

Investigadora – Depois de ler/saber a sua avaliação reflete sobre a mesma?

Docente – Em parte sim. Sim.

Investigadora – Pensa que o facto de frequentar ou não formação (workshops, seminários,palestras) contribui, de algum modo, para o seu desempenho?

Docente – Sim, contribui porque são fundamentais para complementar aquilo que já sabemos porque o professor tem de estar em constante atualização.

Investigadora – Qual é o impacto da ADD a nível profissional ?

Docente - Sendo que a avaliação não se reflete com autoavaliação que faço ,por vezes, é um ícone de desmotivação. Por outro lado, como sei que fora da avaliação, fora daquele momento de avaliação,sei que estou em concordância com os objetivos ao qual me estipulei a desenvolver , sinto-me concretizada.

Investigadora – Como se sente antes de ser avaliada e depois?

Docente – Antes de ser observada sinto muita tensão, depois tenho um momento de observação em que é um despejar de conteúdos só para esperar que aquele momento acabe e não crio dinamismo ou não crio inflexões de voz pelo facto de estar a ser avaliada e me intimidar essa presença e depois no final de ser avaliada sinto um grande alívio porque aquele momento já acabou.

Investigadora – Quais são os aspetos positivos da ADD?

Docente – Os aspetos positivos são o facto de uma pessoa exterior nos observar e nos ajudar a apontar os aspetos positivos, os quais podemos continuar a utilizar

essas estratégias e essas atividades que foram desenvolvidas, e salientar os aspetos menos positivos e ajudar-nos a contornar, a arranjar uma solução para que esses aspetos se tornem positivos

Investigadora – Quais são os aspetos negativos da ADD?

Docente – Resposta na pergunta anterior.

Investigadora – Em que medida esses aspetos permitiram a reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional?

Docente - Hmm, tentei contornar algumas situações, por vezes, ainda não atingi esse patamar porque não sinto que me foram dadas opções, só me foram indicadas ,só me foram indicados os aspetos a melhorar e não foram contornadas a nível de explicarem como é que se faz, pronto.

Investigadora – sim foi só melhora mas não te deram um exemplo específico para que tu possas segui-lo.

Docente – Exato, outros aspetos em termos de estratégia de sala de aula foram indicados alguns , algumas estratégias que eu na prática aplico e que realmente surtem o efeito pretendido pela instituição e pela direção.

(Anexo IV) – Transcrição de entrevista a Educadora 3

Investigadora – o que é para si a avaliação de desempenho docente?

Docente – Então a avaliação de desempenho docente tem a ver com as estratégias que eu aplico e com aquilo que eu desempenho durante...em termos de sala de aula e no decorrer da minha carreira.

Investigadora – Concorda com a escala apresentada para a avaliação que lhe é feita?

Docente – Primeiro que tudo eu tenho uma nota, mas para eu chegar a essa nota não existe parâmetros, ou seja, o sumatório que me dê aquela nota. Por que é que eu tenho 7 ou 8 e por que é que não tenho 5, onde é que está o sumatório. Não diz quantos pontos são para cada parâmetro que pede para ser avaliado pela pessoa que nos observa.

Investigadora – Como se sente quando é avaliada/ as suas aulas são observadas?

Docente – Normal, tudo normal. A professora Cristina...Quando a professora Cristina entra é tudo normal. Como a professora Cristina faz tantas visitas às salas, quando ela entra para ver uma aula, quando são programadas eu já sei e quando são surpresas claro que não sei mas como já estou habituada, pronto. É mais um elemento que está ali, não me...tenho secalhar um bocadinho mais de cuidado na linguagem que se aplica mas é normal.

Investigadora – Na sua opinião, com que periodicidade, devia ser avaliada?

Docente – Então aqui na instituição somos avaliadas duas vezes, não, três vezes por período agora.

É assim enquanto estagiárias somos avaliadas muito mais mas visto que agora já não estamos no estatuto de estagiária e estamos na avaliação docente...mas também não é em três aulas que veem o meu desempenho, se é bom, mau ou

assim assim. Porque se eu der uma aula e nesse dia não estiver muito bem , se nesse momento não estiver muito bem a minha nota será uma, se a professora Cristina entrar na minha sala sem eu saber , que tenho aula surpresa e que vá ver qualquer coisa e que no final me diga , olhe afinal hoje fiquei para ver a sua aula e teve esta nota. Acho que avaliação assim seria muito mais justa. Porque uma pessoa programa uma aula e tem 10 mas secalhar no seu dia a dia nem um 5.

Concordo com a avaliação de desempenho docente, acho que deve fazer parte tal como os meninos têm a sua avaliação nós também o devíamos ter mas não com este rigor todo, tem que ser três aulas, duas programadas e uma surpresa.

Acho que deviam ser momentos de aulas em que a professora Cristina entra , senta-se como faz tantas visitas à sala, entra e senta-se, escreve ou anota ...acho que tudo devia ser avaliado.

Investigadora – Sabendo atempadamente que vai ter uma aula assistida, prepara essa mesma aula?

Docente – Tento.

Investigadora – Defina o “ideal” de supervisor.

Docente – Sorri... Supervisor deve ser aquele que acompanha, ajuda e colabora com o docente.

Investigadora – Depois de ler/saber a sua avaliação reflete sobre a mesma?

Docente – Às vezes sim. Se concordar com aquilo que lá está para melhorar.

Investigadora – Pensa que o facto de frequentar ou não formação (workshops, seminários,palestras) contribui, de algum modo, para o seu desempenho?

Docente – É assim deve contribuir, por isso, é que se fazem workshops e palestras.

Eu sou muito sincera, eu não tenho tido tempo para fazer workshops e palestras. Secalhar os workshops e palestras que têm existido também não vão ao encontro

daquilo que eu gosto e procuro. Mas acho que se fazem essas coisas devem ter impacto na carreira docente.

Investigadora – Qual é o impacto da ADD a nível profissional ?

Docente - Depende, quais são as consequências que isso traz? Eu não sei.

Eu tenho, imagina, três seis qual é a consequência que isso me traz? Não tenho roulement?

É assim estou no terceiro ano de trabalho e vou passar a efetiva, se essas notas realmente vão influenciar nalguma coisa , não sei pois ainda não estamos no final do ano mas até então acho que se nós temos direito a roulements e isso tudo, acho que os roulements , pelo que eu me apercebo, não sei, não têm impacto na avaliação de desempenho docente. Secalhar estou a errar, secalhar têm...não sei.

Investigadora – Como se sente antes de ser avaliado e depois?

Docente – Depende da aula, como ela decorrer.

Se correr mal não me vou sentir muito bem (sorri), se correr bem, sinto-me normal (sorri).

Antes, um bocadinho nervosa mas isso já é de mim.

Investigadora – Quais são os aspetos positivos da ADD?

Docente – Então temos sempre pontos a melhorar, refletem e dizem-nos aquilo que nós estamos no bom caminho digamos assim e ajudam-nos a melhorar o nosso desempenho porque estamos sempre a aprender.

Investigadora – Quais são os aspetos negativos da ADD?

Docente – Então a avaliação nem sempre é justa porque para ser uma avaliação justa tem que decorrer no mesmo ambiente e tem de ser à mesma hora tal como a observação naturalista e avaliação para ser correta, digamos assim, ou seja, no bibe azul, à mesma hora (sei que isto é um bocado impossível) porque só temos um diretor pedagógico de pré escolar. Mas à mesma hora as duas professoras do

bibe azul deviam estar a dar o mesmo conteúdo e a mesma...mas assim o que estava a avaliar também era diferente.

A avaliação não é justa porque o professor que vê é sempre o mesmo , sim, mas se está a avaliar , a gente querendo ou não vai sempre por um bocadinho do nosso lado pessoal, ou seja, se estamos bem, se não estamos. Por isso eu acho que a avaliação nem sempre é justa devido , ao facto, como ela decorre.

Investigadora – Em que medida esses aspetos permitiram a reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional?

Docente - Estou a pensar é que aprendi com os aspetos negativos e positivos que a diretora me fez nas avaliações mas aquilo que aprendi não o devo a ela. Devo sim à minha colega de equipa.

(Anexo V) – Transcrição de entrevista à Educadora 4

Investigadora – o que é para si a avaliação de desempenho docente?

Docente – A minha avaliação na minha instituição é baseada nas aulas que a diretora observa, aulas essas planeadas , umas, e outras surpesa. A diretora combina umas e as outras aparece lá de surpresa avaliando no âmbito da estimulação à leitura, na área de matemática e de conhecimento do mundo. Depois dá uma nota e fala com as educadoras sobre a sua avaliação e a sua nota e depois nós temos que assinar um papelinho no fim.

Investigadora – Concorda com a escala apresentada para a avaliação que lhe é feita?

Docente – Não.

Investigadora – Como se sente quando é avaliada/ as suas aulas são observadas?

Docente – Ai tranquila , igual a que não tivesse lá ninguém.

Investigadora – Na sua opinião, com que periodicidade, devia ser avaliada?

Docente – Como quiserem, para mim, como eu preparo as minhas aulas todas diariamente. Para mim é me igual irem lá..Aliás a minha diretora até vai mais do que é suposto ir. É me igual, está sempre a porta aberta, pode sempre lá entrar e fazer-me companhia.

Investigadora – Sabendo atempadamente que vai ter uma aula assistida, prepara essa mesma aula?

Docente – Não, preparo todas de igual forma. Quer seja a assistida quer não seja.

Investigadora – Defina o “ideal” de supervisor.

Docente – Uma pessoa integra, isenta, imparcial, com conhecimentos sobre o que vai avaliar... atualizada a nível de formação, seria uma pessoa acessível, sim.

Investigadora – Depois de ler/saber a sua avaliação reflete sobre a mesma?

Docente – Não, não.

Investigadora – Pensa que o facto de frequentar ou não formação (workshops, seminários, palestras) contribui, de algum modo, para o seu desempenho?

Docente – Ah, sim. Claramente. Faz-me ter ideias e estratégias diversificadas. Bem mais importante do que as opiniões que me dão quando eu estou a ser avaliada.

Investigadora – Qual é o impacto da ADD a nível profissional ?

Docente - Ai, na minha carreira nenhuma.

Quer dizer, não é bem assim... se nós tivermos uma boa avaliação até nos dão uns dias a mais de folga que tenho acumulados ainda, muitos.

Investigadora – Como se sente antes de ser avaliada e depois de ser avaliada?

Docente – Igual, na mesma. Mantenho a minha tranquilidade. Secalhar se fosse outra pessoa a avaliar-me seria diferente mas como é a minha diretora.

Investigadora – Quais são os aspetos positivos da ADD?

Docente – Nenhum, na minha instituição porque não progrido na carreira, como não acho que seja isenta (Refere-se à diretora) e não acho que seja uma pessoa que tenha uma formação atualizada.

Investigadora – Quais são os aspetos negativos da ADD?

Docente – A falta de imparcialidade e a falta de conhecimento atual sobre novas estratégias a serem utilizadas nas atividades lecionadas.

Por parte da direção? - **investigadora**

Docente-Sim, sim por parte de quem me supervisiona, que é a minha diretora. Eu discordo e não devia ser a diretora a supervisionar.

Deveria ser alguém de fora, por exemplo uma inspetora do Ministério. –
investigadora

Não, temos uma inspetora na instituição que de vez em quando vai lá inspecionar , pede algumas aulas a algumas pessoas , a mim por acaso nunca pediu. Pronto, para quem ela suspeita que possa ter algumas lacunas ela pede ou que esteja para efetivar.

Investigadora – Em que medida esses aspetos permitiram a reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional?

Docente - Ai, não permitiram, basicamente fica tudo igual depois da avaliação. Até porque muitas vezes é não sei quantos meses depois que eu sei daquilo...Muitas vezes não sei nada no próprio momento de modo a poder refletir-se , aquilo que me dizem futuramente como já é com uma discrepância de muitos meses.

(Anexo VI) – Transcrição de entrevista à Educadora 5

Investigadora – o que é para si a avaliação de desempenho docente?

Docente – Ora a avaliação de desempenho docente faz parte do ser professor porque apesar de nós já termos o curso e tirámos o curso há muito tempo , não é, a algum tempo mas estamos sempre a ser avaliados e é importante porque faz-nos crescer também a nível profissional , às vezes, nós entramos naquilo do “ai eu dou aula de materiais, ai eu dou assim, sempre dei assim , é assim que eu dou.” E às vezes faz bem diversificar as estratégias.

Investigadora – Concorda com a escala apresentada para a avaliação que lhe é feita, de 1 a 10 valores?

Docente – Sim, concordo apesar de não saber bem quais são os...acho que nós devíamos ter acesso a cada...ou seja, imagina, o conversar, o saber expor , não dar erros científicos , qual é a percentagem? Nós só recebemos o final e eu não sei quanto é que vale cada parte dessa avaliação. Eu acho que era importante nós sabermos quanto vale cada parâmetro.

Investigadora – Como se sente quando é avaliada/ as suas aulas são observadas?

Docente – Sinto-me bem mas é assim mas há sempre aquele, será que acabei de dizer uma asneira ou será que ...mas não me sinto nervosa nem sinto nada. Gosto sempre , obviamente, não ligo muito à nota mas às vezes acho que é importante também mostrarmos aquilo que nós somos capazes de fazer.

Investigadora – Na sua opinião, com que periodicidade, devia ser avaliada?

Docente – Eu acho que, eu concordo com estas aulas. Acho que são de mais , mas acho que nós devíamos ser... o facto de irem à sala e ficar a observar, não ser este registo de eu vou ter de dar uma aula e neste dia eu vou ter de dar uma aula

porque, às vezes, as coisas até nem correr tão bem ..se forem mais vezes, não havia mal nenhum desde que não fosse a história da nota e o dar a nota.

Investigadora – Sabendo atempadamente que vai ter uma aula assistida, prepara essa mesma aula?

Docente – Preparo.

Investigadora – Defina o “ideal” de supervisor.

Docente – Eu acho que primeiro que tudo deve ser uma pessoa , a quem nós consigamos , que eu consiga dar valor , ou seja, tem de ser uma pessoa que saiba que sabe. Não precisa de saber mais do que eu mas tem que me demonstrar através de palavras e atos sabe tanto ou mais que eu. Que é uma pessoa que eu considero, ok, vai-me estar a avaliar, vai-me estar a observar mas que vai me dar ideias . Tem de avaliar e tem de saber o que é que está a avaliar , é mais isso, tem de saber o que é que está a avaliar mas também tenha ao mesmo tempo que fazer ali um papel de...não é observadora e aquela coisa tão de má, está ali a avaliar-me a e a ver tudo o que eu faço mas ao mesmo tempo também a dar o seu feedback para nós podermos melhorar.

Investigadora – Depois de ler/saber a sua avaliação reflete sobre a mesma?

Docente – Às vezes.

Investigadora – Pensa que o facto de frequentar ou não formação (workshops, seminários,palestras) contribui, de algum modo, para o seu desempenho?

Docente – Eu acho que sim , principalmente naquilo que nós gostamos. Apesar de nós, devíamos fazer sempre muitas formações . Às vezes quando vamos a um workshop dá sempre vontade, se for uma coisa que nos interesse, dá sempre vontade de aplicar. É engraçado ir aplicar aquilo que nós aprendemos.

Investigadora – Qual é o impacto da ADD a nível profissional ?

Docente - No meu caso, visto que eu já estou efetiva o impacto não é .. eu gosto de saber que dei uma boa aula e que estou a ter um bom desempenho mas a avaliação não ...às vezes fico triste porque a nota não foi assim...

Visto que eu já estou efetiva, o impacto que essas notas têm não é direto , ou seja, eu não sei , não vai haver uma consequência direta é mais para o meu..fico triste ou não se a nota é boa ou não mas...vou ficar triste mas secalhar também vai fazer com que eu melhore e tente melhorar na próxima aula.

Investigadora – Como se sente antes de ser avaliado e depois?

Docente – Antes de ser observada, às vezes, sinto-me nervosa. Depende do tipo de aula que vou dar e se estou...se é surpresa , às vezes, gosto mais das surpresa do que das outras, das que são programadas.

Depois fico aliviada, fico bem, fico feliz por já ter acabado.

Investigadora – Quais são os aspetos positivos da ADD?

Docente – Eu acho que faz-nos crescer , até porque às vezes nós estagnamos um bocadinho nos nossos conhecimentos e nas nossas ideias pré fabricadas para as aulas que nós temos e é importante também para a direção ter um feedback do nosso trabalho.

Investigadora – Quais são os aspetos negativos da ADD?

Docente – Eu acho que às vezes há muito, o facto de nós estarmos a ser avaliadas pode-nos prejudicar ... o nervosismo, o facto de secalhar nós até nem fazemos isso porque estamos tão concentradas em será que disse bem, será que disse mal, o que é que eu estou a dizer , tenho de dizer de outra maneira porque eu sei que..condiciona um bocado a nossa atividade. Acho que durante as aulas, secalhar, até conseguíamos ter mais à vontade mas temos ali uma pessoa que não

é externa à escola mas que nos avalia, de qualquer maneira é a nossa diretora. Precisamos de ter o aval dela, profissional.

Investigadora – Em que medida esses aspetos permitiram a reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional?

Docente - Às vezes quando eu dou uma aula...

O que me ajuda principalmente é ver aqueles pequenos, aquelas pequenas coisas que nós fazemos e que são repetitivas e que nós não temos noção e isso acabou por acontecer quando..ou ou quando eu leio as observações , na maior parte das vezes, vejo lá sempre aquilo escrito e eu, ok . Dá que pensar, dá que pensar porque nós , às vezes, não temos noção daquilo que fazemos e dizemos .Portanto, eu acho que nós podemos melhorar , conseguimos também ver outras formas de pensar porque às vezes não é só observar. Às vezes também interage com as crianças na aula , portanto, isso também é bom e nós vemos outra forma de interagir e secalhar outra forma de ver porque é que eles não estavam a conseguir chegar lá , à conclusão e depois é nos dito de outra forma e tanto os positivos como os negativos contribuem sempre para a nossa orientação profissional.

(Anexo VII) – Transcrição de entrevista à Educadora 6

Investigadora – o que é para si a avaliação de desempenho docente?

Docente – A avaliação do desempenho docente é verificar as qualificações do docente para a prática pedagógica.

Investigadora – Concorda com a escala apresentada para a avaliação que lhe é feita?

Docente – Não.

Investigadora – Como se sente quando é avaliada/ as suas aulas são observadas?

Docente – Normalíssima. Não sinto qualquer tipo de pressão nem de nada que se assemelhe.

Investigadora – Na sua opinião, com que periodicidade, devia ser avaliada?

Docente – Uma vez por período.

Investigadora – Sabendo atempadamente que vai ter uma aula assistida, prepara essa mesma aula?

Docente – Não.

Investigadora – Defina o “ideal” de supervisor.

Docente – O ideal de supervisor...um supervisor que nos acompanhe , que nos dê exemplos do que podemos melhorar , um supervisor que tenha em conta as temáticas abordadas em sala , o que poderá ser avaliado nas mesmas e o que poderemos sempre melhorar tendo em conta sempre o reforço positivo e não o negativo.

Investigadora – Depois de ler/saber a sua avaliação reflete sobre a mesma?

Docente – Sim.

Investigadora – Pensa que o facto de frequentar ou não formação (workshops, seminários,palestras) contribui, de algum modo, para o seu desempenho?

Docente – Claro, é uma mais valia.

Investigadora – Qual é o impacto da ADD a nível profissional ?

Docente - Neste momento ? Nenhum, não tem qualquer tipo de impacto.

Por estar efetiva?

Não é por estar efetiva , nós estamos a ser avaliadas mas não há um objetivo.

Estamos a ser avaliadas mas não há uma mais valia, imagina se eu tiver um 20, é igual a ter um 10 ou a ter um 0 porque nada acontece.

Investigadora – Como se sente antes de ser avaliado e depois?

Docente – Igual. Não acho que tenha qualquer tipo de impacto na minha vida profissional

Investigadora – Quais são os aspetos positivos da ADD?

Docente – Melhorar algumas lacunas que possamos ter, aprender algo de novo, ter uma técnica nova para abordar determinada temática...

Investigadora – Quais são os aspetos negativos da ADD?

Docente – Não ter um objetivo final. Ser só avaliar, por ser. Não ter qualquer tipo de objetivo. Aqui, neste caso, podes ter a nota que tiveres pois mantém-se tudo igual.

Investigadora – Em que medida esses aspetos permitiram a reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional?

Docente - :) Não promoveu nada :) Repete lá a pergunta...Posso modificar uma ou outra estratégia mas não tem grande impacto.

(Anexo VIII) – Transcrição de entrevista à Educadora 7

Investigadora – o que é para si a avaliação de desempenho docente?

Docente – A avaliação? É um feedback daquilo que nós fazemos perante...ao longo do ano inteiro. Não comporta só, na minha opinião, as aulas que nós damos mas todo o envolvimento que temos no jardim escola e para com as crianças e com os encarregados de educação.

Investigadora – Concorda com a escala apresentada para a avaliação que lhe é feita?

Docente – Sim, porque acho que consegue abranger vários tipos de notas. Se fosse uma escala inferior, até cinco, secalhar era mais difícil de haver a distinção, o meio termo e assim é mais precisa.

Investigadora – Como se sente quando é avaliada/ as suas aulas são observadas?

Docente – Para mim começa a ser um hábito. Estamos habituadas a ter estagiárias e acabo por me abstrair daquilo que está a acontecer mas... é um bocadinho constrangedor.

Na preparação das aulas, aquelas que nós marcamos até falamos entre nós que parecemos quase estagiárias e estamos ansiosas. Ansiosas para dar a aula e que aquilo acabe.

Investigadora – Na sua opinião, com que periodicidade, devia ser avaliada?

Docente – A periodicidade, secalhar não sou capaz de dar uns timings certos. Acho que é muito importante avaliarem-nos nas três fases em que nos avaliam, em situação de improvisação e na situação de preparação. Acho que é muito importante.

Agora...três vezes em cada período com toda a rotina que nós temos no dia a dia é difícil nós organizarmo-nos porque temos estagiárias e não temos só de nos preparar para aquilo.

Não me fazia confusão nenhuma se não houvesse estagiárias, se não houvesse mais nada. Agora com tudo o que acontece, com as aulas abertas, com tudo para preparar não é? Às vezes, é difícil, sim.

Investigadora – Sabendo atempadamente que vai ter uma aula assistida, prepara essa mesma aula?

Docente – Preparo essa mesma aula, como?

Investigadora- se prepara algum material ou se tem algum cuidado em especial?

Docente – Ai preparo, claro que sim! Sim, ainda por cima para mostrar que não é sempre a mesma coisa. (sorri) Eu odeio repetir coisas, portanto. (sorri) Sim, preparo, preparo.

Investigadora – Defina o “ideal” de supervisor.

Docente – O ideal? É alguém que ...supervisor..que nos orienta. Portanto, alguém que nos avalia e que depois perante a avaliação nos orienta num hipotético educador...um melhor. Um melhor educador. Sempre para melhorar e nunca para inferiorizar. Para mim esse era. Temos tempo para falarmos daquilo que aconteceu e no sentido da evolução.

Investigadora – Depois de ler/saber a sua avaliação reflete sobre a mesma?

Docente – Muito sinceramente? Temos pouco tempo para isso.

Reflico mais e vou para casa..não fazemos logo, não falamos logo da aula, não reunimos logo porque dinamicamente não é possível.Se houvesse possibilidade eu acredito que isso era feito e para mim isso era o ideal. Hmmm

Investigadora- Aliás como se faz com as estagiárias, logo.

Docente – Exatamente. Reflito até porque depois as crianças têm de estar connosco não podem estar sozinhas. Reflito mais no dia, após a aula porque ...mas isto acontece-me diariamente não é só nas aulas em que estamos a ser avaliadas. Todos os dias eu reflito sobre aquilo que aconteceu e aí sim para melhorar, depois como já houve conversa , como nós já conversamos com as colegas, ouvimos opiniões, aquela ideia já está mais ou menos formulada e já sabemos mais ou menos o que é que poderíamos ter melhorado.

É claro que o feedback de alguém superior é diferente mas quando eu recebo o relatório ou quando falamos do relatório eu recebo uma nota e acho justa ou não mas aí já..normalmente essa reflexão já foi feita.

Investigadora – Pensa que o facto de frequentar ou não formação (workshops, seminários,palestras) contribui, de algum modo, para o seu desempenho?

Docente – Sim, contribui. Claro que sim, até porque saímos um bocadinho dos nossos horizontes e dá para termos outra margem de perceção.

Investigadora – Qual é o impacto da ADD a nível profissional ?

Docente - Eu acho que é muito importante haver avaliação. Acho que para termos uma noção daquilo que nós fazemos eu acho importantíssimo.

Agora se a avaliação é bem utilizada essa é outra questão.

Eu acho que é importante para a nossa performance e a nossa atitude na sala de aula

Para mim tem um impacto positivo, eu acho que avaliação é importante . Eu sou de acordo com a avaliação .

Investigadora – Como se sente antes de ser avaliado e depois?

Docente – Antes ansiosa, depois aliviada, já passou (sorri).

Investigadora – Quais são os aspetos positivos da ADD?

Docente – Aspetos positivos? Os que eu já tenho vindo a frisar...

Investigadora – Quais são os aspetos negativos da ADD?

Docente – Tem a ver com aquilo que eu já deixei em aberto, se houvesse tempo para refletirmos mal acabe a aula e no sentido de evolução.

Eu acho que nos avaliam uma aula e aqui avaliam-nos momentos, aulas.

Mas o nosso dia a dia não é só isto. O nosso dia a dia também é dinâmica com as crianças...numa cantina, numa casa de banho , no recreio e acho que nessa avaliação falta esta parte.

Investigadora – Em que medida esses aspetos permitiram a reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional?

Docente - hmmm, permitem e bastante porque uma pessoa quando quer ser criativa e não quer estar a dar...a utilizar a mesma estratégia obrigatoriamente muda-a e então nesse sentido permite a reorientação das estratégias a utilizar dentro da sala.

(Anexo IX) – Transcrição de entrevista à Educadora 8

Investigadora – o que é para si a avaliação de desempenho docente?

Docente – Então é um processo pelo qual, pelo menos aqui, nos jardins escolas João de Deus todas passamos e eu acho que é importante. Francamente acho que é importante até para depois termos uma noção e o feedback de uma terceira pessoa, não é? Ou de uma segunda pessoa, desculpe.. que vem ver o nosso desempenho, a nossa forma de estar com as crianças, os conteúdos que abordamos, enfim...a forma como trabalhamos. Ao lermos o relatório ficamos depois com uma ideia concreta do que se passou naquele momento.

Investigadora – Concorda com a escala apresentada para a avaliação que lhe é feita?(de 1 a 10 valores)

Docente – Hmmm, sim. No fundo acho que é uma escala como outra qualquer, quer dizer podia ser de zero a vinte. No fundo isso é um pouco indiferente, do meu ponto de vista.

Investigadora – Como se sente quando é avaliada/ as suas aulas são observadas?

Docente – Sinto-me bem, por acaso tenho a sorte de ter uma diretora fantástica e é, e deixa-nos à vontade, completamente à vontade. Portanto, no fundo estar ali a Cristina ou não estar, não tem... Francamente e já disse isto, isto pode parecer que estou a dizer para a entrevista mas não, já disse isto a outras colegas. Não tem grande impacto no meu desempenho, o que eu faço..Não fico nervosa com isso. Pelo contrário... mas também é interessante saber a opinião da C. sobre a nossa metodologia, sobre a nossa forma de proceder.

Investigadora – Na sua opinião, com que periodicidade, devia ser avaliada?

Docente – Eu acho que (as aulas observadas) são as suficientes. Porque é só este ano letivo que está ...Francamente como não tem impacto, não fico nervosa com o momento..

No fundo é um dia normal só que tenho ali a Cristina que é uma pessoa que também me deixa à vontade. Secalhar se não fosse, a minha opinião seria outra.

Investigadora – Sabendo atempadamente que vai ter uma aula assistida, prepara essa mesma aula?

Docente – Francamente não porque nós educadores temos sempre , pelo menos aqui nesta metodologia estruturamos bastante as nossas atividades e planeamos com alguma antecedência.Portanto não faço algo diferente por vir a C..

Nas primeiras tentava diversificar , neste caso na iniciação à matemática..a C. não viu calculadores ou não viu isto, agora já não faz sentido porque no fundo já viu tudo e portanto já não tenho esse cuidado de pensar o que é que não viu.

Quando começámos a ser avaliadas é que pensava nisso mas no fundo não faz ...já não tenho esse cuidado que eu tinha, no início tentar não dar , imagine, mais na área da iniciação à matemática, conhecimento do mundo estamos sempre em constante, hmmm, nem sempre é o mesmo tema. Embora os temas não sejam compartimentos estanques , a verdade é que, por exemplo, agora estamos nas plantas , no terceiro período vamos estar nos animais, sei lá..Portanto, isso poderia não coincidir e se coincidissem na mesma altura também, portanto, tentava escolher um tema que a C. não tivesse visto.

Investigadora – Defina o “ideal” de supervisor.

Docente – Para mim, o ideal de facto é alguém que nos deixe à vontade , que não deixe o educador constringido com a sua presença..acho que também é importante dar liberdade ao educadora naquele momento para não haver interferência que...de alguma forma , somos humanos, condicionar o nosso desempenho. Mas

acima de tudo é que seja uma pessoa agradável, simpática e que encare aquele momento, de avaliação, não como uma forma de penalização mas como algo construtivo.

Investigadora – Depois de ler/saber a sua avaliação reflete sobre a mesma?

Docente – Sim, sem dúvida. Vejo o que é que poderia melhorar , também acho ótimo ver a relação , lá está, como eu estava a dizer, que uma segunda pessoa tem , que nós não temos, não é? No fundo, às vezes, acabamos uma atividade e pensamos ...poderia ter feito as coisas desta forma , olha o grupo não gostou assim desta experiência, mas para além disso, não.Porque...enquanto que uma pessoa que está a ver tira uma relação francamente diferente , não é? Se calhar , do todo , de tudo o que foi feito e não daquele momento.

Nós ficamos com os momentos bons , é o que nós retemos e aquilo que não correu tão bem, só.

A pessoa que viu vai tirar uma relação de tudo o que realmente foi feito e isso é muito positivo.

Investigadora – Pensa que o facto de frequentar ou não formação (workshops, seminários,palestras) contribui, de algum modo, para o seu desempenho?

Docente – Eu acho que sim porque , por exemplo, como na área da medicina , eu acho que a área da educação não é uma área estanque. Estão sempre a ser introduzidas novas metodologias , novos materiais , novas didáticas e é muito positivo que todos os professores e educadores façam formação. Eu acho...

Investigadora – Qual é o impacto da ADD a nível profissional ?

Docente - Francamente não lhe sei dizer...O impacto até ao momento tem sido agradável porque a avaliação também é positiva e claro que fico muito feliz com isso ...

É um impacto positivo

Investigadora – Como se sente antes de ser avaliado e depois?

Docente – Exatamente igual , como lhe digo, aquilo é mais um momento e não é o momento, para mim.

Investigadora – Quais são os aspetos positivos da ADD?

Docente – Claro que sim...nomeadamente os aspetos que nos são indicados como a melhorar . podemos retificar aqui ou ali, muitas vezes podemos não dar conta, sei lá...ou que formulámos de determinada forma aquela pergunta. E também é bom vermos aquilo que fazemos bem para manter (sorri), não é? E também para nos ajudar na nossa auto estima e ficarmos confiantes com aquilo que desempenhamos diariamente.

Investigadora – Quais são os aspetos negativos da ADD?

Docente – Aspetos negativos? Hmm, na minha..como lhe digo, a pessoa que vem ver as nossas(aulas) que é a Cristina, a nossa diretora..Como eu acho que temos uma relação tão boa , não estou a falar só por mim, com todos os educadores e ficamos tão à vontade , que sinceramente, não lhe posso indicar um aspeto negativo. Mas confesso que podem existir, imagine que não há essa empatia.

Estou a imaginar que talvez ficasse constrangida e nervosa ou ansiosa como quando, sei lá, vamos fazer outro tipo de prova , não é?

Não é o caso mas poderia ser...

Também se fosse alguém exterior (**investigadora**)

Se fosse alguém exterior não havia um pré conceito, não havia uma ideia pré concebida e portanto , também deveria haver, de certeza, imparcialidade.

Eu acho que desde que haja ...desde que a pessoa seja afável, porque eu acho que é importante, porque nós somos humanos e portanto somos seres de emoções. É importante que alguém que nos está a avaliar ou a falar connosco seja afável, não

é? Eu acho. Eu acho, para tudo correr melhor em qualquer processo e depois também é muito importante que os nossos superiores sejam imparciais e justos.

Investigadora – Em que medida esses aspetos permitiram a reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional?

Docente - Isso é uma pergunta gigante (sorri) . Repita lá, por favor... (sorri)

Sim, claro que sim. Agora não me estou a lembrar, pontualmente de um aspeto. Mas imagine que é referido ... imagine que eu fiz uma pergunta a uma criança e ela não conseguiu responder. Imagine que eu até, não arranjei estratégias para que essa criança conseguisse atingir o objetivo e passei a vez a outra ... quer dizer agora estou a falar, nós educadores e sabe que por vezes é muito tentador , também é educadora e sabe isso.. não sei quantos bracinhos levantados, não é? E seria muito fácil, diga lá Joãozinho, Manelinho e cheque ficava com a situação resolvida, não é? Eu não sei se isso aconteceu mas eu acho que é ótimo ajudarmos e imagine que era citado isto e imagine que teriam dito que eu teria de arranjar estratégias para que a criança X tivesse conseguido atingir o objetivo e eu também concordo com isso e tento fazê-lo sempre nas minhas atividades. Imagine que eu lia sobre isto mas naquele dia não o fiz, portanto isso iria-me fazer pensar sobre o assunto e portanto, de certeza, que num próximo momento iria retificar esta situação. Portanto eu acho que tudo o que nos é apontado ,tem de ser , obviamente de uma forma construtiva porque não faz sentido que não retifiquemos aquilo que nos é apontado e ainda para mais estamos a trabalhar com crianças. Estamos a marcá-las todos os dias com as nossas atitudes, com os nossos comportamentos, hábitos, etc, etc

Somos humanos, nem sempre somos corretos. Tentamos, mas por vezes, falhamos e se estiver escrito , ok, para além da nossa consciência, lemos a situação e num próximo momento vamos atuar em conformidade e de uma melhor forma.

(Anexo X) – Transcrição de entrevista a Educadora 9

Investigadora – o que é para si a avaliação de desempenho docente?

Docente – A avaliação do desempenho do docente é quando a entidade que..para a qual nós trabalhamos seja superior ou seja um diretor, alguém mais direto tem que realmente parâmetros, tem critérios em que nos tem que avaliar. Para mim, a avaliação do desempenho docente acaba por basear-se não só nesses critérios que são gerais e depois incide em situações mais específicas do nosso dia a dia como educadores ou professores.

Investigadora – Concorda com a escala apresentada para a avaliação que lhe é feita?

Docente – Pode ser relativo, pode ser até 10 valores e termos um desempenho que está adequado ou não. Contudo, o que eu noto sempre que recebemos as nossas avaliações é que estamos sempre no mesmo parâmetro. Parece-me então que essa escala acaba por ser um pouco redutora. Não tenho assim nada contra mas também não tenho nada a favor. Acho que poderia ser mais ampla ou com outro tipo de...

Até 20 valores – inestigadora

Sim, sim até porque creio que todas nós andamos sempre, um pouco, ali pelo mesmo tipo de valores e na realidade nós somos todas diferentes e damos aulas diferentes, temos posturas diferentes. Eu acho que a escala nos pode reduzir um pouco à uniformidade e nós não somos uniformes.

Investigadora – Como se sente quando é avaliada/ as suas aulas são observadas?

Docente – Não lhe vou mentir que não fico nervosa , isso seria uma grande mentira . Tenho muitos anos de casa mas é me igual, ou seja, eu fico sempre nervosa como se fosse a primeira vez. Às vezes até durmo mal só de pensar que

vou ter de dar aquela aula mas não vou mentir. Há colegas minhas que dizem que é tudo muito simples , que aquilo já lhes entra e sai normalmente...Não é verdade, eu não sinto isso.

Faço para uma aula observada as mesmas coisas que faço para o dia a dia. É verdade também que , embora, esteja mais nervosa numa aula que seja assistida porque sei que nesse dia o critério vai ser muito mais rigoroso porque tenho alguém superior a mim e que supostamente sabe muito mais que eu e tem muito mais características de ser melhor avaliador .Claro que fico muito mais tensa e muito mais nervosa, embora a minha postura não se altere.

O ficar nervosa não significa que eu altere a minha maneira de eu estar com os meninos.

Investigadora – Na sua opinião, com que periodicidade, devia ser avaliada?

Docente – Olhe eu acho que nós somos observados diariamente no jardim escola. Não creio que seja...na minha opinião, legamente, eu acho que não se justifica, após tirarmos um curso com tantas coisas que nós fizemos, com tantos critérios super rigorosos como ...pelos quais nós somos avaliados nesta instituição termos que ser sujeitos a 9 aulas por ano. Nós temos três aulas assistidas por período, o que faz-me a mim pensar que secalhar, das duas uma ou não fomos bem formadas inicialmente e precisam de controlar se nós estamos ou não na linha ou então é apenas uma mera burocracia.

Para mim a melhor avaliação que se pode fazer de uma educadora ou de uma professora é um diretor entrar na sala de aula, sem se estar à espera , a qualquer hora do dia , em qualquer situação, isso avalia porque nós não temos nada a temer e a nossa postura é diária.

Tanto que nós somos avaliados tanto por um diretor como pelos pais, como pelo próprio feedback que os meninos dão às famílias.

Muito mais aí, até. Porque uma criança que é feliz no seu dia-a-dia com a sua educadora e com aquilo que aprende dá um feedback positivo aos pais e creio que aquilo é uma mera performance de virem assistir a uma aula nossa.

Periodicidade, lá está, eu não estipularia uma...acho que sempre que o diretor ou a pessoa que nos emprega tivesse necessidade entraria na nossa sala e avaliava-nos naquilo que nós estivéssemos naquele momento a fazer.

Porque um bom educador é sempre igual em termos de postura e pode alterar uma coisinha ou outra para ser mais criativo, talvez, nesse dia ou nesse momento mas não varia muito.

Investigadora – Sabendo atempadamente que vai ter uma aula assistida, prepara essa mesma aula?

Docente – Claro que sim. Preparo mas não é no sentido de eu achar que não sei nada sobre a aula. Eu preparo porque acho que nesse dia e também porque assim também as pessoas que me vêm avaliar acabam por ser obrigadas a ter que o cumprir...têm critérios e têm que preencher esses critérios nesse dia, daquilo que vão ver. Claro que têm de preparar um material, secalhar mais rico porque como sabe nós não podemos gastar o nosso ordenado todo em materiais todos os dias.

Todos os dias damos aulas, é verdade ...

É verdade também que não podemos trazer coisas maravilhosas e super fora de série todos os dias porque isso sai do nosso bolso não sai do jardim escola, não é?

Mas claro que sim, claro que preparo e preparo com a mesma seriedade que preparo todas as minhas ações no dia a dia.

Investigadora – Defina o “ideal” de supervisor.

Docente – Olhe eu acho que um supervisor em primeiro lugar deveria ser uma pessoa que estivesse no terreno. Tá bem que é uma pessoa que pode estar em escritório, pode estar em gabinete, pode planificar, pode dar ordens para cumprir mas eu acho que um supervisor...eu comparo isso a uma pessoa que tem um

empregado em casa em que diz limpa-me os vidros que eu vou-me sentar no sofá, a pessoa pode ir limpar os vidros mas quem manda também tem de saber ver se as coisas estão bem e tem que saber fazer. Eu acho que um supervisor deveria ser alguém que estivesse no terreno que é para quando nos vem avaliar a nós ter a capacidade de perceber, de se por no nosso lugar e não só e saber perceber e identificar e reconhecer que determinadas atitudes que nós temos naquele dia com um aluno ou que o aluno tem connosco ou pequenos erros ou falhas que possam existir são coisas típicas de quem está a ensinar em direto.

Nós não estamos aqui a fazer espetáculo e por vezes o que acontece com a supervisão é que eu acho que as pessoas vêm à procura do magnífico quando nós sabemos que lidamos com crianças e seres humanos e os seres humanos são muito imprevisíveis. Nós podemos planificar uma coisa que nos pode sair completamente ao lado. Cabe-nos a nós ter a capacidade de dar a volta e adaptar o tema que tínhamos trazido e o material e a aula à realidade da turma. Eu acho que a supervisão deve-se preocupar também com isso. Não só vir verificar se está tudo dentro dos parâmetros, sim senhora e se está a ser bem feito e com qualidade mas também perceber a capacidade que o professor pode ter de se adaptar à realidade da turma. Não são todas iguais.

Investigadora – Depois de ler/saber a sua avaliação reflete sobre a mesma?

Docente – Olhe eu quando sei a minha avaliação eu reflito sempre sobre a mesma porque me faz confusão, praticamente ter sempre o mesmo tipo de avaliação e nunca haver aspetos negativos a alterar. E eu sei que há coisas que eu fiz mal e não vêm referidas na minha avaliação. Com isto não estou a colocar ninguém em causa porque tenho muita sorte com a diretora que tenho e acho que ela é muito querida e é muito sincera connosco. Contudo acho que vem tudo demasiado linear, quando eu depois em casa após ter dado a aula ou até mesmo logo a seguir, começo a pensar que secalhar aquela estratégia podia ter sido feita de outra maneira, secalhar a minha postura ali foi errada e devia ter sido de outra forma ou aquele material não devia ter sido apresentado daquela forma...eu própria é que

acabo por encontrar aspetos negativos que nunca me apontaram e eu tento sempre na aula seguinte não os voltar a cometer, porque eu senti isso por mim própria e eu não sou feliz se não os alterar. E sinto –me uma nulidade como educadora se eu não alterar de uma aula para a outra aquilo que eu senti que não me deu segurança mas nunca são apontados e eu acho que aí também é necessário apontarmos e saber explicar por que é que é assim.

Investigadora – Pensa que o facto de frequentar ou não formação (workshops, seminários,palestras) contribui, de algum modo, para o seu desempenho?

Docente – Eu sou suspeita porque eu gosto de aprender e gosto de aprender em todas as áreas e sou viciada em coisas diferentes e workshops e ações de formação .Gosto porque tem a ver comigo mas não creio, aliás há aquele velho ditado morrer até...aprender até morrer. Eu acho que isso pode-nos dar umas luzes de fazermos coisas, de vez em quando, diferentes que até sabemos fazer mas nunca tínhamos pensado nisso. Mas não creio que seja propriamente fundamental. Claro que um professor, nunca na vida, pode estagnar. Aliás nenhuma profissão deve ser estagnativa, as pessoas devem sempre tentar aprender mais, evoluir, frequentar outras coisas mas não creio que isso seja um ponto de partida para o sucesso. Porque secalhar há pessoas que não as frequentam e têm uma capacidade natural, conseguem desenvolver um excelente trabalho. Contudo, obrigatórias não seria a palavra mas acho que é importante, nós de vez em quando reciclarmos o saber e aprendemos muito com os outros. Porque a ideia que nós nascemos e aprendemos e já não temos mais nada apara aprender porque já tirei o curso, já fiz é erradíssimo.

Eu aprendo com as crianças, eu aprendo com as estagiárias, eu aprendo comigo, eu aprendo a trocar impressões com outras colegas porque a humildade é uma coisa que faz parte...deveria fazer parte da nossa profissão e conheço muitas educadoras e pessoas que já passaram por mim, inclusivamente que não têm qualquer humildade e acham sempre que são detentoras da razão e eu acho que o

maior perigo que pode haver para nós não podermos evoluir , não só pessoalmente como profissionalmente é acharmos que sabemos tudo e nós não sabemos tudo, felizmente. Era muito complicado...(Ri)

Investigadora – Qual é o impacto da ADD a nível profissional ?

Docente - O impacto acaba por ser um bocadinho o reverso da medalha porque se nós não fizermos aquilo que é espectável do outro lado, seremos umas péssimas professoras e profissionais. Eu vou dar-lhe um exemplo, eu tenho meninos para acabarem a leitura, não é? Tenho a cartilha... eu farei o meu melhor mas nós sabemos perfeitamente e até quanto mais não seja, se formos mães ou seja aquilo que for, nós sabemos que a maturidade e a motivação são fatores importantíssimos para que uma criança tenha vocação e vontade de aprender. Não interessa se eu lhe vou impingir o abecedário todo se ela não conseguir apanhar. Portanto, o nosso sucesso e o nosso desempenho acaba por funcionar se somos ou não boas profissionais, também se nós refletirmos um pouco o trabalho que foi feito ao longo de um ano. Claro que depois podemos ser uma decepção para muitas pessoas ou podemos ser um orgulho. Mas eu acho que o melhor desempenho, o melhor sucesso , o melhor feedback que podemos ter daquilo que fizemos é sentirmo-nos bem e tranquilas com aquilo que produzimos ao longo desse ano e saber justificar qualquer coisa que nos apontem e que não correu tão bem. Olha porque é que não acabaste, porque é que este aluno não atingiu aqui este objetivo e nós professores conseguimos explicar porquê , nós não somos todos iguais..não, não somos todos iguais e eu falo como mãe de dois filhos que aqui andaram. Os dois aprenderam pela mesma metodologia com formas diferentes de evolução , um que aprendeu muito bem ,outro que não aprendeu tão bem e a mãe foi a mesma, os professores que tiveram com eles foram os mesmos e eles é que eram diferentes. Portanto eu acho que isso tudo depende da nossa consciência pelo trabalho que fazemos.

Investigadora – Como se sente antes de ser avaliado e depois?

Docente – Antes extremamente nervosa, estou super nervosa e não tenho motivos para estar porque eu sei que não tenho porque eu sei que vou fazer o meu melhor ... tem a ver com a minha personalidade, sou ansiosa por natureza. Depois fico elétrica porque acho que fiz tudo e até podia ter feito mais e parece que aquilo não chegou ao que eu queria e sinto-me insatisfeita por outro lado feliz mas sinto-me bem, sinto-me bem.

Investigadora – Quais são os aspetos positivos da ADD?

Docente – Claro que há, claro que há...

Claro que há também, apesar de ser um grande stress e ser no fundo um pau de dois bicos parece que estamos a ser avaliadas que inicialmente não foi feito e que agora têm de controlar para ver se aquilo realmente está ou não está a correr bem...apesar disso eu acho que há coisas muito positivas, o obrigar-nos também a nós nesses dias conseguirmos fazer o sacrificio monetário ...Quando eu falo em sacrificio não é de fazer as coisas , é monetário, trazer-mos material diferente , de trazer-mos coisas novas porque nós sabemos que no dia a dia é impossível e os meninos têm a ganhar com isso. Porque quando nós tínhamos estagiárias diariamente isso era muito enriquecedor, como eram pessoas diferentes , elas traziam coisas muito variadas.

Hoje em dia nós fazemos mas também temos de ter a noção que não pode sair sempre do nosso bolso assim como o jardim escola não pode comprar tudo o que nós exigimos. Portanto há aqui aspetos positivos, sim claro. Há o enriquecimento que nós podemos dar às crianças , até para nós próprias, ao irmos tentar descobrir mais assuntos também aprofundamos mais os saberes de determinados conteúdos e é bom.

Investigadora – Quais são os aspetos negativos da ADD?

Docente – Os aspetos negativos é que nesse dia acabamos por, sem querer, virmos com a ideia que vamos dar a oportunidade a todas as crianças de fazer a mesma coisa naqueles trinta minutos ou naquela hora e não é possível. E às vezes o observador ou o supervisor sai e nós ainda temos coisas para continuar a fazer e só depois é que vamos fazer aquilo que seria mais importante e que não foi conseguido fazer naquele momento e o orientador e o supervisor sai e não viu e não viu... o que é que também pode acontecer? Pode acontecer que algumas crianças, já estejam até, por vezes, um pouco, já fartas daquele ritmo.

Já sabemos que hoje vais ter aula assistida, portanto hoje vai ter de ser assim, eles próprios ficam também intimidados ao saberem que há alguém superior na nossa sala de aula a avaliar-nos. Porque eles também acham estranho e eles perguntam...mas tu não és professora? Mas tu não tiraste o teu curso de professora? Para eles aquilo também não faz muito sentido, dá ideia que andamos ali a brincar ao gato e ao rato e que somos uma fraude. Eu acho que a avaliação é sempre boa, claro que sim mas se calhar como lhe disse no início da entrevista não era necessário nove aulas por ano para ver se uma educadora é boa ou uma professora. Bastava entrar na sala de aula , falar com os pais e ter o feedback dos alunos.

O estarmos como professoras não é só darmos aulas, isso é um erro muito grave da avaliação do desempenho do docente, isso é um erro que eu gostaria de apontar. Não é só aquele momento de aula, a pessoa pode ser brilhante naquele momento e ser uma péssima educadora e pode ser uma pessoa tirana com as crianças e naquele momento transformar-se em muito querida, muito amável, muito meiga ... eu já tive casos desses com estagiárias que passaram por mim e depois viu-se o que é que aconteceu na prova final que chumbaram...

Isso é relativo, eu acho que ser professor é um todo e aí o supervisor devia ter a capacidade abrangente de tentar avaliar no todo. Como é que a criança é tratada quando vai a uma casa de banho, se precisar de ajuda para atar um atacador, como

é que almoça, como é que é tratada no almoço, como é que é tratada quando está doente ...o dia todo, lá está, o dia todo. Entrarem na nossa sala , entrar e verem como é que nós estamos...

Investigadora – Em que medida esses aspetos permitiram a reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional?

Docente - Permitiram-me a mim, a título pessoal como lhe disse também na entrevista, no início ...sou eu que os faço porque nunca me apontaram aspetos negativos o que me deixa preocupada porque eu sei que tenho aspetos negativos . Todos nós temos aspetos negativos , todos nós. Claro que há coisas que eu altero a título pessoal porque eu própria enho noção que aquilo não correu como eu achava que tinha que correr... e até porque naquele dia eu secalhar precipitei-me com aquela estratégia e devia ter sido aquela outra e até porque não deixei aquela criança falar e ele tinha direito a falar e eu com a pressa toda da hora não deixei .

Portanto eu acho que deviam ser apontados esses aspetos tal como eu fazia com as estagiárias...

Há coisas que são necessárias dizerem-nos e isso não quer dizer que seja uma crítica destrutiva , muito pelo contrário, as pessoas é que têm muito aquela ideia formatada que criticar é dizer mal, não é. Pode ser uma crítica construtiva e eu sou muito a favor da crítica construtiva até porque eu sou extremamente crítica comigo. Muito com os outros mas comigo sou imperdoável, sou...por isso é que eu nunca vou conseguir ser aquilo que eu idealizei para mim que era uma excelente educadora. Porque eu acho que não há, não há, nós vamos sempre aprendendo todos os dias, temos lacunas , fazemos o nosso melhor...a tal humildade que é necessária !!!

(Anexo XI) – Transcrição de entrevista a Educadora 10

Investigadora – o que é para si a avaliação de desempenho docente?

Docente – É a avaliação do meu trabalho , daquilo que eu faço , portanto, ao longo do dia com os meninos. Os conteúdos que vou ministrando...

Investigadora – Concorda com a escala apresentada para a avaliação que lhe é feita?(de 1 a 10 valores)

Docente – Sim.

Investigadora – Como se sente quando é avaliada/ as suas aulas são observadas?

Docente – Eu sinto-me um bocadinho mais inibida por ser uma questão de avaliação mas vou ministrando os conteúdos como vou fazendo nas outras aulas.

Por estar alguém superior a observar (investigadora)

Sim, sem dúvida . Acaba por condicionar.

Investigadora – Na sua opinião, com que periodicidade, devia ser avaliada?

Docente – Eu acho que as duas aulas que já existiram eram as suficientes mas também mais uma aula, menos uma aula acabamos também, por depois, nos habituar.

Investigadora – Sabendo atempadamente que vai ter uma aula assistida, prepara essa mesma aula?

Docente – Sempre!!

Faz algum material diferente?

Sim faço, tanto faço para as aulas que são assistidas como para as aulas do dia a dia. Faz parte, gosto de inovar, gosto de utilizar vários materiais...

O facto de estar a trabalhar a alguns anos não quer dizer que eu utilize sempre os mesmos materiais. Vou sempre inovando, vou sempre buscar novas ideias , vou também trocando experiências com outras colegas , neste caso já que estou aqui neste jardim escola vou tirando novas ideias, vou partilhando. Portanto, é sempre uma mais valia.

Investigadora – Defina o “ideal” de supervisor.

Docente – (Sorri) eu acho que tem de ser uma pessoa exigente, sem dúvida e que saiba aquilo que está a avaliar.

Mas acho que também deve ser uma pessoa que seja compreensiva e tolerante porque há dias... pode existir um dia em que as crianças estejam cansadas, por exemplo uma sexta feira...

Ou até nós e portanto se calhar aquela aula naquele dia não foi assim tão boa mas isso não quer dizer que as nossas aulas sejam sempre assim.

Investigadora – Depois de ler/saber a sua avaliação reflete sobre a mesma?

Docente – Sempre!! Porque há coisas a melhorar. Mesmo que seja uma boa avaliação há sempre algo a melhorar.

Investigadora – Pensa que o facto de frequentar ou não formação (workshops, seminários,palestras) contribui, de algum modo, para o seu desempenho?

Docente – Sim, muito. Sempre que é possível devemos ir.

Eu confesso que nos últimos tempos não tenho ido mas com muita pena, muitas vezes pela questão de horários.

Investigadora – Qual é o impacto da ADD a nível profissional ?

Docente - Quando uma aula corre bem isso acaba por nos deixar bem, por nos deixar felizes e eu acho que..pelo menos isso acontece comigo. Quanto mais alta

for a nota mais vontade tenho de chegar mais longe. Quando a nota é mais baixa existe alguma desmotivação.

Investigadora – Como se sente antes de ser avaliado e depois?

Docente – Antes , ansiosa (sorri). Depois já tenho uma postura mais tranquila e acabo por conseguir ver o que é que correu bem e o que é que não correu menos bem .

Investigadora – Quais são os aspetos positivos da ADD?

Docente – Evolução enquanto educadora, vamos sempre melhorando e aprendendo e acho que é importante o aspeto da avaliação.

Investigadora – Quais são os aspetos negativos da ADD?

Docente – Quando as coisas não correm tão bem vem ali alguma desmotivação e isso acaba por influenciar mas questão de horas, dias porque isso depois acaba por ser ultrapassado.

Investigadora – Em que medida esses aspetos permitiram a reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional?

Docente - Acabaram sempre por ajudar, por exemplo:

Numa aula em que os meninos não estavam com atenção, nem a ouvir –me, fui chamada a atenção sobre esse aspeto e na aula seguinte, observada, essa situação já não se repetiu. Podia ter sido uma questão momentânea, daquele dia ou então algum facto de que não me apercebi, e posteriormente não se repetiu.

(Anexo XII) – Transcrição de entrevista à Educadora 11

Investigadora – o que é para si a avaliação de desempenho docente?

Docente – A avaliação é uma maneira de nós progredirmos no nosso trabalho, na nossa formação e com a avaliação podemos ver os pontos bons e maus daquilo que nós estamos a fazer e dá para podermos conversar e partilhar aspetos positivos e negativos daquilo que nós fazemos durante o nosso dia. É algo que é bom para nos para nós podermos evoluir no nosso trabalho, a nível profissional.

Investigadora – Concorda com a escala apresentada para a avaliação que lhe é feita?(de 1 a 10 valores)

Docente – Sim...

Investigadora – Como se sente quando é avaliada/ as suas aulas são observadas?

Docente – Sinto-me sempre nervosa (ri), porque não por ser uma determinada pessoa mas por estar mais habituada a estar com os meninos. Sinto –me melhor quando estou com eles do que quando estou com uma pessoa a observar. Ficamos assim sempre um bocadinho incomodadas...

Investigadora – Na sua opinião, com que periodicidade, devia ser avaliada?

Docente – Acho que são suficientes, não...nem são de mais nem são de menos. Claro que quando a nossa diretora ou coordenadora vai assistir a uma aula sem ser nessas ocasiões para continuarmos a ver aspetos que podem ser melhorados. Mas acho que é suficiente.

Investigadora – Sabendo atempadamente que vai ter uma aula assistida, prepara essa mesma aula?

Docente – Preparo essa aula como preparo as outras. Talvez tenho um pouco mais de atenção em alguns aspetos da aula mas nestas idades, as aulas são sempre

preparadas...por exemplo, na minha idade eles querem sempre mais e coisas novas e diversificadas, com cores, com tamanhos grandes, todos os materiais são feitos a pensar neles. Por isso toda a aula é assim planeada seja ela assistida ou não.

Investigadora – Defina o “ideal” de supervisor.

Docente – Um supervisor que seja coerente (ri) e que nos ajude aa melhorar. Que nos dê bons exemplos, também. Não é só estar a assistir a uma aula e dizer os pontos negativos mas dar o feedback de aspetos positivos e ajudar naquilo que está, por assim dizer, menos bem.

Investigadora – Depois de ler/saber a sua avaliação reflete sobre a mesma?

Docente – Sim. Claro que sim.

Investigadora – Pensa que o facto de frequentar ou não formação (workshops, seminários,palestras) contribui, de algum modo, para o seu desempenho?

Docente – Contribui muito , muito mesmo. Porque por muitas palestras e agora falo um bocadinho no autismo, por muitas palestras que nós assistamos há sempre algo de novo que vai surgindo, estratégias e materiais. Coisas que nós podemos fazer com uns e depois vem uma outra estratégia e temos de fazer com outros. Tudo o que nos fazemos é sempre pouco para o nosso dia a dia porque eles são crianças e é tudo muito relativo, não é?

Investigadora – Qual é o impacto da ADD a nível profissional ?

Docente - O impacto (ri)...

Às vezes há aspetos negativos em que nós...eu penso que até correu bem e há ali um pouco, como é que eu hei-de dizer, como é que eu posso explicar...parece que aquilo que eu queria mostrar não foi de acordo com o que a pessoa estava a observar estava à espera e aí , claro, ficamos sempre um pouco assim aquém

daquilo que foi feito e traz realmente aspetos negativos mas também traz aspetos muito positivos...

Não me sinto, é como um dia de trabalho se nós estamos mal há sempre ali alguma coisa que corre mal , o pessoal interfere e depois olha...secalhar lá calha aquele dia nós estarmos bem (ri) e depois pronto...

Investigadora – Como se sente antes de ser avaliado e depois?

Docente – Ai antes sinto-me muito nervosa, sempre.

Depois, lá está, se correu bem fico contente. Também depende daquilo que os meninos ...se portaram, reagiram à aula, porque eles reagem sempre de maneira diferente, quando está uma pessoa exterior a ver ...

Mas quando termina sinto-me bem porque tenho consciência que me preparei para a aula...

Investigadora – Quais são os aspetos positivos da ADD?

Docente – O aspeto positivo talvez a partilha de experiência que uma pessoa que me está a observar ...o aspeto positivo acho que é a ajuda da pessoa que nos está a observar e que está a ver aquilo que nós não vemos quando damos uma aula ou quando estamos à frente de um grupo. Talvez positivo (ri) é só isso, acho eu.

Investigadora – Quais são os aspetos negativos da ADD?

Docente – Negativo, o estar nervoso por estar a ser observada e não conseguir dar o melhor de mim, às vezes. (ri) O negativo também é os meus meninos não estarem habituados a ter alguém de fora a observar e eles ficarem intimidados e nunca corresponderem àquilo que eles realmente são porque eles são muito pequeninos e não têm o à vontade para poderem mostrar tudo aquilo que eles sabem e tudo o que eles são, aí acho que é o aspeto mais negativo .

Investigadora – Em que medida esses aspetos permitiram a reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional?

Docente - Permitiram no planeamento de aulas , por exemplo , nas questões que eu coloco aos meninos ...direcionar o tipo de questões para determinados meninos que apesar de saberem muito, quando vem alguém do exterior fica calado , não fazer perguntas muito diretas em que eles vão ter que me responder...aí , talvez nesse sentido. Acho que é só mais nisso, não...

(Anexo XIII) – Transcrição de entrevista à Educadora 12

Investigadora – o que é para si a avaliação de desempenho docente?

Docente – Para mim a avaliação, hmm..faz parte do meu percurso profissional, acho que é importante e deve ser feita por alguém superior a mim. Neste momento é isto que eu sinto e já estou muito habituada a fazer a avaliação.

No meu primeiro ano eu ainda me sentia avaliada e ao mesmo tempo já estava a avaliar (as estagiárias) , achei que não era justo. Não me sentia minimamente preparada para isso! Mas tive que o fazer e bem ou mal tentei ajudar , no fundo ainda as sentia como minhas colegas porque tinha acabado de sair, tentei ajudar o máximo que pude mas tenho noção que na altura não era minimamente aquilo que devia ser indicado para mim.

Investigadora – Concorda com a escala apresentada para a avaliação que lhe é feita?

Docente – Concordo, pelo menos no sítio onde estou e a forma como é avaliado e apresentado , a descrição de tudo aquilo que eu fiz. Concordo com essa avaliação ...

Investigadora – Como se sente quando é avaliada/ as suas aulas são observadas?

Docente – Neste momento já me sinto muito mais à vontade , no meu primeiro ano sentia-me muito nervosa , achava que estava tudo a correr mal ...agora como já é algo tão normal, tão banal que já é normal...(ri).

Investigadora – Na sua opinião, com que periodicidade, devia ser avaliada?

Docente – Eu acho que uma a duas vezes por período, acho que chega. Apesar de , no meu primeiro ano não era isto que acontecia. No meu primeiro ano eu era avaliada quase todas as semanas! Não foi bom, nem foi mau, foi diferente...na altura, se calhar também nem eu estava preparada para isso mas era isso que

aconteciam. Apesar de, neste momento, duas vezes por período, acho suficiente para ser avaliado.

Investigadora – Sabendo atempadamente que vai ter uma aula assistida, prepara essa mesma aula?

Docente – Sim, preparo. Mas também tenho a noção que ...eu acho que o meu diretor deve ver algo que ...não extraordinário, que eu faça especificamente para aquela aula, não. Preparo mas também acho que deve ser algo que..ele perceba que é algo que é feito durante o dia a dia , independentemente de estar a ser avaliada naquele momento ou não...Preparo mas nada de muito extraordinário.

Investigadora – como se fossemos estagiárias, até porque o tempo não é o mesmo e o dinheiro também não...

Tendo em conta isso tudo tento preparar , tento idealizar algo diferente porque às vezes, acontece quando são as aulas assistidas programadas calhar numa mesma data que o ano passado estava a dar o mesmo tema e tento não repetir e tento pensar um bocadinho por aí mas de resto...

Investigadora – Defina o “ideal” de supervisor.

Docente – (sorri) O ideal de supervisor... (sorri) Acho que deve ser alguém com capacidade de avaliação justa , de não avaliar com o intuito de pensar em segundas intenções , de pensar das consequências que isso poderá vir a ter , daquela pessoa que eu posso ter uma maior afinidade e de lhe dar uma melhor nota e pensar que no futuro isso vai trazer algo de bom ou dar uma boa imagem para os superiores...acho que tem de ser algo principalmente justo e que saiba dar críticas construtivas e não críticas para nos humilhar e para nos rebaixar mas sim para nos ajudar porque acho que estamos constantemente a aprender, independentemente dos anos de serviço que possamos ter...e a avaliação serve também para isso mesmo e para mim tem de ser uma pessoa justa e que saiba fazer críticas construtivas e com o objetivo de melhorar , de me ajudar e não de me prejudicar ou rebaixar ou humilhar.

Investigadora – Depois de ler/saber a sua avaliação reflete sobre a mesma?

Docente – Sim, reflito no momento ...perante, pronto...a minha diretora está a ler a avaliação e eu mesmo nesse momento estou...até ela me pergunta se eu sou da mesma opinião e no mesmo momento refletimos as duas para saber se estamos as duas de acordo.

Investigadora – Pensa que o facto de frequentar ou não formação (workshops, seminários,palestras) contribui, de algum modo, para o seu desempenho?

Docente – Sim, sim, sim...claro que sim!

Tento sempre fazer formações e ir a palestras mas às vezes nem sempre é fácil porque os nossos horários não são muito compatíveis e a flexibilidade sem sempre é fácil e os horários das formações muitas vezes...Nem sempre nos é dada oportunidade para fazermos formações e palestras. Ou vais ao sábado ou então tens de ver formações que existem a partir das seis da tarde , pedir..fazer o favor de sair um bocadinho mais cedo para conseguir ir e outras que são pagas por mim, se não, não as faço.

Investigadora – Qual é o impacto da ADD a nível profissional ?

Docente - Já passei por duas fases... no meu primeiro ano, sim, sentia-me desmotivada e o facto de saber que iria ser avaliada ou de ter uma nota menos boa isso sim influenciava. Neste momento já estou numa fase em que me sinto muito mais segura, já tenho noção daquilo que faço e que tenho qualidade naquilo que faço e neste momento a avaliação não me deixa afetar em nada e acho que é um impacto positivo, neste momento.

Investigadora – Como se sente antes de ser avaliado e depois?

Docente – Antes ainda sinto algum nervosismo e ainda sinto, às vezes, será que estou a fazer aquilo que é certo! Neste momento, depois de ser avaliada fico com

a noção de que, muito bem, fiz bem mas ainda existe sempre algo que posso fazer para melhorar aquela aula ou algo que posso fazer para melhorar ou então pensar que , pronto, olha , na minha opinião...esta avaliação correu bem...

Investigadora – Quais são os aspetos positivos da ADD?

Docente – Positivos, sim, a aprendizagem. É pensar sempre nesta avaliação como algo positivo , retirar daqui algo que alguém superior a nós nos possa ensinar e nós possamos aprender com isso e isso eu entendo como algo positivo.

Investigadora – Quais são os aspetos negativos da ADD?

Docente – Aí já depende do avaliador. Se tiver uma postura má perante a tua avaliação , aí sim, vai ser negativo. Se for um bom avaliador, que seja justo e imparcial, sobretudo , aí eu não consigo ver aspetos negativos na avaliação. Eu acho que faz parte, todas nós, devemos ser avaliadas no nosso trabalho temos é...tudo vai depender da pessoa que nos avalia.

Investigadora – Em que medida esses aspetos permitiram a reorientação de estratégias promotoras de desenvolvimento profissional?

Docente - Aqui também...aí está, as estratégias foram dadas pela pessoa que me avaliou quando refleti , perceber que, olha realmente aquilo faz sentido se eu fizer desta maneira e que esta estratégia vai correr melhor, deixa-me experimentar mas tudo depende se tens uma pessoa que te vai avaliar, que opta pela postura de fazer uma crítica construtiva e que te dê estratégias e que te ajude a pensar ou se tens uma pessoa que te vai avaliar e que não vais ganhar nada com isso, vais ficar assim em baixo, vais ficar mal mas sabes que pronto, olha, está bem, fiz mal mas e então não me ajudaste para saber como é que eu posso melhorar. Tenho poucos anos de trabalho, é normal estar a errar nos primeiros anos ... mas se ninguém me disser como é que eu posso fazer para melhorar, eu não vou conseguir. Se tiver alguém que me ajude vai ser mais fácil e aí é retirar as estratégias e aquilo que nos dão e conseguir passar isso para os nossos meninos e para o nosso dia a dia.

(Anexo XIV) – Transcrição de entrevista a Diretora 1

Investigadora - O que é para si a avaliação de desempenho docente?

Diretora – A avaliação de desempenho docente, essencialmente, em relação às colegas do pré-escolar, que são as que eu faço... funciona para mim, como uma forma do docente poder aperceber-se mais facilmente dos seus pontos fortes e dos seus pontos fracos.

Os pontos fortes têm interesse para continuar a potenciar e continuar e os pontos fracos para tentar superar, pronto.

Investigadora - Qual a importância que atribui à reflexão no processo de avaliação docente? Pode descrever o processo de reflexão sobre a prática que realiza no âmbito da avaliação docente?

Diretora – Na reflexão docente , na parte de avaliação de aulas, que é a parte , que nós, que eu neste momento tenho mais tempo para fazer porque o resto gostaria muito mas não tenho tempo...

Normalmente emitimos um relatório que entregamos a cada uma das educadoras , que as educadoras tomam conta, analisam e conversamos sobre o que se passou na aula. Não fazemos mais especificamente nada a nível de avaliação.

Investigadora- Qual a sua opinião sobre o número de aulas que observa em cada período?

Diretora – Neste momento estamos a observar três aulas por período... Isso é um bocadinho difícil de eu lhe conseguir responder e porquê? Se me perguntar a nível de organização de trabalho meu, se é difícil? É muito difícil eu ter tempo para analisar três aulas por cada docente, por período são cerca de trinta e seis aulas que eu tenho que ver . Ver e fazer relatórios ... O ver é a parte mais animadora e mais feliz e que eu me sinto mais realizada. O fazer os relatórios, em relação a uma avaliação..o número de aulas , é assim poderíamos ter em linha de conta que em

vez de estar a observar três momentos , poderia ser feito de uma forma mais..sei lá. Menos rígida e que seria num contexto não tão formal, mas pronto, vamos aceitar que sim, que são o número ideal mas que acho que para as educadoras não é por serem três aulas que vai ter mais vantagens ou que a evolução vai ser melhor ou pior, mas pronto.

Investigadora - Pode definir o “ ideal” de supervisor.

Diretora- O ideal de supervisor... Para mim um supervisor deveria ser uma pessoa que tivesse uma disponibilidade de tempo para poder acompanhar e poder estar disponível para todo o decorrer, essencialmente, da parte pedagógica e de todas as outras partes e não tanto para a parte administrativa como no meu caso é. Mas, às vezes o ideal aqui e até noutras situações não é o que conseguimos e tentamos fazer dentro das nossas limitações, o melhor que conseguimos.

Investigadora - Dos critérios a ter em conta para avaliar a docente, qual ou quais são para si o/os mais importantes? Porquê?

Diretora – A nível dos critérios de avaliação dos educadores para mim é de grande importância a relação pedagógica que a educadora tem com os seus alunos. Os conhecimentos científicos são muito importantes e é importante que as educadoras dominem os conteúdos mas eu penso que se o educador tiver uma boa relação com os seus alunos e um bom domínio das estratégias de trabalho. A parte dos conteúdos, estuda-se e aprende-se e ultrapassa-se, portanto...dou mais valor à relação pedagógica.

Investigadora - Como supervisora qual é para si o sentimento mais importante a ter quando avalia alguém?

Diretora – Quando estou a avaliar as minhas colegas..não, não me ponho naquele papel de eu sou supervisor , sei tudo, não..e as colegas sabem que eu estou com elas e ajudo e estou...Ponho-me um bocadinho como um par do educador e pronto é a nossa função, elas sabem que tem que ser e ..mas não me ponho num patamar superior , ponho-me no mesmo grau , junto à colega.

Investigadora -Nota que houve diferença nos anos em que não houve avaliação?

Diretora – Não...

Investigadora - Qual a importância que atribui à formação para dar credibilidade à avaliação docente?

Diretora – Acho que sim, acho que é assim...todos nós temos sempre coisas a aprender e há sempre formas que nós conseguimos ver de outras maneiras quando estamos em formação ou quando fazemos formação. Agora se me perguntar, é essencial fazermos um curso sobre avaliação, se calhar sou capaz de lhe dizer que não.

Investigadora - Na sua opinião qual é o impacto da ADD no quotidiano dos educadores de infância?

Diretora – Acho que não é pela avaliação que os educadores fazem um melhor ou um pior trabalho. Acho que podem realmente limar algumas pequenas arestas que possam surgir de qualquer contra tempo que surja, qualquer situação...mas eu falo em relação aos docentes que tenho aqui na escola que considero uma equipa boa e que faz um bom trabalho e não sinto que seja por os colegas saberem que vão ser avaliados ou que estão a ser avaliados que vão fazer um desempenho diferente.

Investigadora - Quais são os aspetos positivos e negativos da ADD?

Diretora – Positivos acho que ajuda também as colegas a terem uma atitude diferente, mesmo no caso de termos avaliações externas que sabemos que as avaliações externas , o ministério está a fazê-las e portanto vão estar a visionar aulas e portanto acaba por ser um bocadinho uma preparação para...Negativos,acho que há sempre uma pressão, todos nós quando somos avaliados, sentimos sempre uma pressão. Não vale a pena dizermos que não porque acontece-nos a todos, acontece às colegas, acontece-me a mim, acontece a qualquer um de nós. Portanto acho que há sempre ali uma parte de ansiedade, de preocupação, acho que sim.

Investigadora - Qual a pontuação que atribui a cada um dos critérios de avaliação ?

Diretora – Aos que dou mais é a relação pedagógica , disciplina , a comunicação verbal e não verbal e por fim o rigor científico.

Por volta de 1,5 valores, 2 valores secalhar? (investigadora)

Sim, sim.

(Anexo XV) – Transcrição de entrevista a Diretora 2

Investigadora - O que é para si a avaliação de desempenho docente?

Diretora – Então é um estar atenta ao desempenho dos docentes num âmbito muito transversal da sua atitude com os meninos não tendo em vista só o aspeto pedagógico mas também social e relacional.

Investigadora - Qual a importância que atribui à reflexão no processo de avaliação docente? Pode descrever o processo de reflexão sobre a prática que realiza no âmbito da avaliação docente?

Diretora – É assim, eu acho que é importante que a educadora faça uma autoavaliação que depois seja confrontada também com a minha opinião sobre a aula...que eu prefiro chamar opinião do que avaliação. E depois percebermos as duas, em conjunto, uma alternativa às estratégias que podem ser melhoradas, à atitude e a postura que podem ser melhoradas e , em conjunto, arranjarmos soluções para melhorar aquilo que há a melhorar.

Investigadora - Qual a sua opinião sobre o número de aulas que observa em cada período?

Diretora – É assim, não há um número...apesar de haver um número indicado para , eu nunca considero, nunca me limito muito a esse número. Tem um bocadinho a ver com a necessidade que sinto que cada docente tem . Por exemplo, uma docente em quem eu já tenho alguma confiança, em que ...ou que, não significa que haja momentos menos bons...Eu também tenho momentos menos bons, a minha observação, para já eu não vejo isto como uma avaliação , é um bocadinho no sentido de melhorar o que existe no jardim- escola a bem dos meninos e do bom funcionamento da escola. São as educadoras que fazem a escola (investigadora)

E não é para serem avaliadas, percebe? É só para melhorar e ajudar. E quando existem educadoras novas ou que por, alguma razão, têm alguma fragilidade e precisam de ajuda..aí eu vou muito mais vezes (à sala) mas não é no sentido de só...É óbvio que a avaliação acaba por estar inerente mas é assim é mesmo para ajudar a melhorar, percebe? Não é...é óbvio sim, existe uma hierarquia até porque eu também tenho alguém acima de mim a quem tenho de dar a informação da prestação de cada educadora, mas é um bocadinho mais por aí...Este ano, por exemplo, existem duas educadoras aqui que precisam muito de ajuda. Eu vou lá imensas vezes, não vou tantas quanto queria mas é sempre no sentido de dizer, temos que melhorar isto, vamos lá ver e depois escrevo aulas com elas. No fim da aula, eu escrevo aulas com elas para elas melhorarem.

Investigadora - Pode definir o “ ideal” de supervisor.

Diretora- (ri) É assim, ideal, ideal, nunca há, não é verdade? Porque... principalmente porque o ideal tem muito a ver...não é previsível, porque tem muito a ver com cada um e cada educador e , às vezes, é muito difícil . O que eu acho que é mais difícil é tentar o equilíbrio entre o ajudar a pessoa, o educador a melhorar mas não beliscar a sua autoestima, ou seja, às vezes assistimos a uma atividade que tem muitos aspetos a melhorar mas se nós...se a pessoa em questão já é insegura aquilo vai ser uma bola de neve e a pessoa vai achar que não é capaz, isso está a acontecer este ano aqui, no jardim-escola. A pessoa acha que não é capaz e acha que eu vou entrar sempre para criticar e para apontar e que não é capaz e que não é capaz e aquilo vai crescendo e claro que depois o que é que é preciso? É ter ali muita atenção para apanhar os aspetos positivos para puxar aquela pessoa para cima e dizer, não, por aqui é capaz, é fantástica e portanto vamos lá embora...

Investigadora - Dos critérios a ter em conta para avaliar a docente, qual ou quais são para si o/os mais importantes? Porquê?

Diretora – Aqueles que é o rigor científico, a comunicação verbal e não verbal...

Sim e a pessoa ser , isto não é um nome muito científico, mas é estruturada, arrumada porque os meninos precisam de organização e precisam de uma estrutura...que lhes estruturamos o pensamento. Se nós conduzimos uma atividade a saltitar de um assunto que não tem nada a ver com outro sem fazer um ponto de ligação...não é que os conteúdos não sejam transversais e nós não possamos estar a trabalhar , por exemplo, uma área de conhecimento do mundo e não trabalhar ao mesmo tempo , estimulação à leitura e matemática , não é isso, percebe ?Mas tem que haver um fio condutor na atividade e, muitas vezes, apesar de não serem cometidos erros científicos, os meninos não lhe conseguimos...os educadores não conseguem conduzir a atividade com um fio condutor que...e então o que é que acontece? Dispersam a atenção, distraem-se... é o mesmo que nós irmos a uma conferência e ouvir alguém que fala daqui, dali, saltita sem...e às vezes, também ouvir alguém com um discurso monocórdico , que pode ser ou aqui em cima ou cá em baixo, o que é que nós fazemos? Às vezes também acontece...eu peço sempre às educadoras para se colocarem no lugar dos meninos e pensarem quando vão assistir a alguma conferência ou a algum..ou a uma reunião. O que é que acontece? Por que é que nós, às vezes, com alguém no final do dia que já estamos cansados, acordamos e queremos mais ...

Investigadora - Como supervisora qual é para si o sentimento mais importante a ter quando avalia alguém?

Diretora – hmmm. É muito difícil , sabe essa pergunta. Porque eu acho que é muito importante tentar perceber como é que a pessoa que estamos a avaliar funciona. Como é que é a cabeça dessa pessoa, como é que ela é ?Arrumada ou não. Como é que ela é? Segura ou não. Porque se for uma pessoa segura aguenta determinado tipo de ...da nossa parte. E o que nós queremos , alguém que está a fazer supervisão quer , não deve ser contribuir para que aquele educador não se valorize e não se empenhe e não tenha vontade de...

Portanto eu acho que é muito importante, colocar-se do outro lado para tentar conseguir chegar ao educador , se não ficamos aqui numa guerra que não...porque

o objetivo não é guerra , percebe? O objetivo é que as coisas corram bem. E há outra coisa que eu acho que é muito importante que é , secalhar o mais importante, é ser capaz de supervisionar mas ajudar...Não é , imagine, isto está tudo mal , não pode fazer isto, não pode fazer aquilo e não dá sugestões! Não , é dizer assim, eu hoje vou lá eu dar a aula e ainda esta semana, este período fiz uma coisa que correu muito bem.

Fui ver uma aula de bibe azul, os meninos sabiam pouquíssimo para aquilo que deviam saber...No final eu dei a aula, porque aquilo depois até me faz (faz um gesto com a mão revelando alguma inquietação perante o que estava a observar na aula)...e eu dei a aula e é assim, um mês depois , sem combinarmos eu fui outra vez ver uma aula daqueles meninos. Não imagina...

Notou imensa diferença (investigadora)

Porquê? Porque as pessoas precisam de ser ensinadas, uma coisa é passado um mês ou dois é eu chegar à conclusão...não aprende, não vale a pena eu ensinar, não consegue! Isso também acontece , mas é importante aprender...é assim, eu por exemplo, para além de muita experiência eu acho que tive imensa sorte porque trabalhei com pessoas de referência , sim...

Com , eu aprendi a eu nunca quero fazer isto com os meus meninos mas também tive muitos aspetos que era eu quero fazer isto com os meus meninos...isto é muito bom, percebe? Eu acho que , às vezes, muitas educadoras têm muitas lacunas mas também não é só culpa delas é culpa nossa que também não somos capazes de ensinar...

Eu consegui, eu tive a sorte de ter imensas pessoas que me ensinaram.

Investigadora - Nota que houve diferença nos anos em que não houve avaliação?

Diretora – eu nunca consegui...Eu fiz sempre avaliação mesmo quando não era obrigatório.

Investigadora - Qual a importância que atribui à formação para dar credibilidade à avaliação docente?

Diretora – eu acho que qualquer formação é sempre uma mais valia porque aprendemos sempre alguma coisa. Portanto, bem vindas as formações e é sempre bom não só por ser supervisor porque é bom estar atualizado , porque é bom conhecer, porque é bom aprender mais e qualquer coisa que nós possamos fazer ou formação ou leituras, o que quer que seja, nós aprendemos sempre.

Por mais que não seja a ver aquilo que nunca vamos querer fazer, percebe?

Agora, em relação à credibilidade eu acho que nós vivemos muito no tempo em que se dá crédito de mais aos documentos. E até aos estatutos, aos diplomas, aos mestrados... e digo-lhe isto porque , no meu tempo de formação , era bacharelato, eram três anos , nós tínhamos muito mais oportunidades de aprender do que agora estes cursos têm. Não é culpa das escolas superiores , o curso, a estrutura do curso é outra , com o devido respeito que tenho pelo ensino superior acho que ficámos um bocadinho aquém.

Investigadora - Na sua opinião qual é o impacto da ADD no quotidiano dos educadores de infância?

Diretora – Depende do educador , pode ser, pode resultar num fator de imenso stress e desmotivação ou pode resultar num fator de empenho e eu vou ultrapassar isto! Eu já tive as duas coisas e posso-lhe dizer que é muito difícil mas que realmente quem consegue dizer assim : eu vou ouvir esta pessoa e vou tentar melhorar e dialogar constantemente e pedir ajuda e aferir dificuldades para as ultrapassar, muito bem! É muito gratificante depois chegar ao excelente. Depois há aquelas pessoas que optam por dizer assim, não esta senhora é muito exigente, é louca e por isso preferem acreditar e arranjar desculpas...é como as mães , o menino tem dificuldades porque a professora , porque a professora...e aqui nunca será a culpa da educadora, mas não ,acho que é um bocadinho ali...

Investigadora - Quais são os aspetos positivos e negativos da ADD?

Diretora – Eu acho que negativos só se nós não formos, não vejo que haja...não consigo...não acho que haja aspetos negativos se for feito com sinceridade , sensatez, bom senso e profissionalismo porque a postura...nós estamos aqui a centrarmo-nos muito no supervisor, mas isto não é no supervisor, é 50/50. E a postura tem que ser adequada para resultar do educador e do supervisor. Agora imagine que o supervisor tem uma atitude adequada e o educador não, perante este processo de avaliação, não corre bem!

Imagine que o educador tem uma atitude adequada mas que o supervisor não tem, também não corre bem. Portanto é 50/50. Tem que haver um equilíbrio para que realmente...um está numa atitude de avaliar e ensinar, o outro...mas quem avalia e ensina também tem muito para aprender, portanto...

Investigadora - Qual a pontuação que atribui a cada um dos critérios de avaliação ?

Diretora - Tenho mesmo que classificar? Porque eu acho que...Sabe porque eu acho que o mais importante é os meninos, a relação que se estabelece, percebe? Isso é o mais importante porque depois de nós termos uma boa relação pedagógica fazemos tudo o que quisermos. É óbvio que o rigor científico é fundamental mas isso tem um bocadinho a ver com o estudo que cada um pode fazer. Nós não sabemos tudo, não somos enciclopédias , portanto é só prepararmo-nos para o que vamos ensinar e se formos questionados sem preparação.

Querido, amanhã respondo. Não há problema.

(Anexo XVI)- Transcrição de entrevista a Diretora 3

Investigadora - O que é para si a avaliação de desempenho docente?

Diretora – A avaliação de desempenho docente passa por uma orientação muito específica do líder, do diretor, da pessoa que é responsável pela supervisão pedagógica. Passa também por um trabalho que tem de ser colaborativo entre os docentes, passa por uma reflexão que os docentes têm de fazer das atividades que desenvolvem, do trabalho que vão percorrendo ao longo das etapas do desenvolvimento dos seus alunos porque não podemos nunca deixar de olhar para o trabalho que os alunos, ou para o desempenho que os alunos. Mesmo na creche há uma série de competências, de capacidades que as crianças vão desenvolvendo e que está muito ligada ao desempenho do docente! Não somente mas muito ligado ao desempenho do docente, portanto, os alunos são sempre um espelho daquilo que o professor tem feito no seu trabalho, no seu desempenho, nas atividades que desenvolve, na relação com os colegas porque todos esses aspetos devem ser tidos em conta quando avaliamos um docente. A organização dos documentos, as observações que revelam dos seus alunos e portanto o desempenho docente passa ou é transversal a alguns aspetos que são cruciais dentro de uma escola e que como é óbvio não podem deixar de ser validados frequentemente pelo diretor pedagógico, pela pessoa que deve acompanhar essa evolução e pelos outros colegas porque não é possível trabalharmos sozinhos.

Investigadora - Qual a importância que atribui à reflexão no processo de avaliação docente? Pode descrever o processo de reflexão sobre a prática que realiza no âmbito da avaliação docente?

Diretora – A reflexão é muito importante mas também, às vezes, não é muito simples de atingir. Nós sabemos que os docentes têm o tempo muito ocupado com as crianças, têm horas não letivas que, às vezes, não são suficientes para desenvolver trabalhos como a reflexão e eu penso que a reflexão passa muito pelas conversas com os colegas. Claro que é muito importante e é uma base muito

sólida para o professor, o educador se ver a si próprio. Mas como é que se faz essa reflexão? Não é assim tão simples e tão linear. É só pensarmos naquilo que fizemos? Não pode ser? Se calhar tem de haver uma análise mais rigorosa entre colegas. O que é que fizeste? O que é que desenvolveste esta semana? Achas que foi suficiente? Achas que estás a ter uma boa relação com os alunos? Achas que estás a desenvolver conteúdos importantes dentro da sala, nas atividades que desenvolves com os alunos? Talvez ver vídeos de si próprio porque nós, muitas vezes, não temos noção daquilo que fazemos na sala com os alunos, da linguagem que empregamos e só vendo essa performance é que podemos ter uma consciência daquilo que fazemos. Portanto, claro que a reflexão é muito importante mas não é assim tão simples de atingir. E devem existir regras, mais ou menos, rigorosas que permitam aos docentes refletir, pensar sobre aquilo que fazem em conjunto com outros colegas e por si próprios...mas conseguindo avaliar o seu trabalho e isso não é assim tão simples porque o professor para se avaliar a si próprio, para pensar nas suas práticas tem que se ver e daí eu ser muito apologista das filmagens, poderem-se filmar a si próprios e reverem-se. Só que claro, nós sabemos que o tempo é diminuto e que esse esgota muito nas atividades que são desenvolvidas com as crianças, depois sobra pouco para essa reflexão que deve ser diária, que deve ser constante.

Investigadora - Qual a sua opinião sobre o número de aulas que observa em cada período?

Diretora – Eu observo três aulas por período e gostava de observar mais e até de uma forma mais espontânea. Mas penso que três aulas por período sendo que cada uma delas deve ter o tempo de uma hora me dá uma ideia sobre aquilo que o professor, que o docente é capaz de fazer. Muitas vezes quando essas horas não são suficientes, vamos lá ver, não é para eu estar a vê-las mais tempo mas para eu as ajudar e partilhar com elas algumas coisas importantes. Muitas vezes quando essas horas não se revelam suficientes ou porque a aula não correu tão bem ou porque as crianças não estão a ser tão bem acompanhadas nós invertemos os papéis, por exemplo, dou eu a aula. O que quer isto dizer? Que ver aulas não se

esgota não assistir às atividades que as educadoras promovem. Para além disso há que conversarmos, elas verem-me a mim a dar aulas, eu também poder melhorar as minhas...portanto o meu desempenho nesse sentido porque não posso avaliá-las sem ter noção do que é falar com as crianças, expor um conteúdo, abordar um tema, sem o fazer propriamente e portanto o que é que eu gostava acerca dessas aulas? Que fossem...que eu as visse de uma forma mais espontânea, talvez não passar tanto tempo na sala, que é uma hora e ir lá mais vezes, gostava quase de fazer parte das atividades, fazer parte dos horários... Não ser uma aula em que eu apareço para ver aquele momento, ser mais espontâneo e mais vezes. Embora pudesse ser menos tempo para que as coisas se pudessem conjugar melhor.

Investigadora - Pode definir o “ ideal” de supervisor.

Diretora- Para mim o ideal de supervisor é aquele que consegue ...para já tem de ser uma pessoa que também está do lado de lá. Não pode ser uma pessoa que está sempre atrás da secretária e que vai ver uma aula, não pode ser só isso. Tem de ser uma pessoa que convive com as crianças, que convive com os professores, que vai à sala, que partilha, que interage, que comunica, que partilha materiais, que partilha tarefas com os seus colegas porque, por exemplo, no meu caso, eu não tenho sala de aula, não tenho alunos, não tenho crianças comigo portanto não sou titular de nenhuma turma mas sinto uma vontade e uma necessidade, acima de tudo, de estar perto dos meninos, dos professores, dos educadores e essa imagem não pode nunca...tem de acompanhar o supervisor, essa de partilha e de constante ligação com os outros professores. Depois há outra coisa que eu acho muito importante, nós como supervisores nunca podemos dizer não faça assim, faça desta maneira, não! Nós temos que falar com as pessoas e tentar chegar a um consenso, portanto haver aqui um diálogo, ou seja, não há uma ordem da minha parte como supervisora há sim uma orientação. E um supervisor é um orientador nunca é alguém que diz isto está errado não se pode fazer, não. Olhe se calhar vamos tentar de outra maneira para ver como é que funciona e para ver se resulta melhor e portanto haver essa ponte, não ser uma pessoa que só fala e que não ouve. Tem que ser uma pessoa que ouve e que está desperta para aquilo que se

passa, no ceio, na relação entre professor e aluno porque se não vai às salas, se não convive com os alunos, se não convive com os docentes também não os consegue ajudar e também não consegue comunicar com eles de uma forma...como colegas porque um supervisor não é um chefe, um supervisor é alguém que partilha, que está presente, que vai à sala e que se senta no chão com as crianças e que vê os trabalhos com os professores e que faz reuniões frequentes e que ouve as preocupações e que pergunta: O que é que acha? E acho que essa pergunta é muito importante para...porque os professores e os docentes muitas vezes erram, pois claro, isso é inevitável. Todos nós erramos e estamos sempre a aprender na nossa prática profissional mas os professores têm uma grande vantagem sobre o supervisor. É que os professores estão lá todos os dias e o supervisor não está e portanto esse valor, essa consideração tem de ser dada ao docente.

Investigadora - Dos critérios a ter em conta para avaliar a docente, qual ou quais são para si o/os mais importantes? Porquê?

Investigadora – Aqueles que estão no final da folha... o rigor científico, comunicação verbal e não-verbal, relação pedagógica, disciplina, utilização de materiais de apoio, utilização de estratégias diversificadas e participação das crianças.

Diretora – São todos importantes mas vou tentar aqui de uma forma emocional falar daquilo que a mim mais me ...e que nesta fase profissional da minha vida mais me suscita interesse que é a participação das crianças. Por que é eu falo disto? Porque os professores, os docentes, desde a creche até ao 1.º ciclo têm uma enorme dificuldade e não fazem por mal mas têm uma enorme dificuldade em ouvir os alunos, em dar espaço para que sejam eles a falar, sejam eles a expor o tema, sejam eles a começar a abordar o tema, sejam eles a versar sobre uma imagem e essa grande dificuldade dos docentes que é perfeitamente compreensível e que eu também sinto quando estou na sala de aula a falar com os alunos, sejam eles pequeninos ou crescidos. É uma dificuldade que para já tem a

ver com o facto de trabalharmos com um grande grupo, com um grupo, não é grande, é com um grupo e depois tem muito a ver com o facto de nós querermos, nós acharmos que temos muita coisa para lhes dizer e não é fácil lidar com este conflito. E portanto a participação das crianças eu penso que os professores devem ler muito acerca disto, ler muito técnicas que tenham a ver com... que permitam desenvolver esta capacidade, esta destreza, esta competência dentro da sala porque é uma falha que eu noto em todas as docentes. Inclusive no meu próprio desempenho e portanto destaco esse aspeto mas todos aqueles que disse, com certeza, são muito importantes.

Investigadora - Como supervisora qual é para si o sentimento mais importante a ter quando avalia alguém?

Diretora – Essa pergunta é muito difícil!

Para já depende da pessoa que estamos a avaliar inevitavelmente e depois ...o sentimento. É assim eu não posso deixar de dizer que estou sempre muito mais preocupada com as crianças, não é? E não propriamente com o docente que está a dar a aula, que está a desenvolver a atividade porque eu penso que quando estamos a ver uma aula há uma preocupação nossa (como supervisores) que aquela aula seja organizada, seja interativa. Para quê? Para que o aluno possa usufruir ao máximo dos aspetos positivos daquela aula. Portanto o sentimento é muito ligado às crianças, é perceber se eles estão bem, se estão interessados...existe da minha parte uma grande sensibilidade para os alunos e talvez esse seja o sentimento que mais me move que é essa sensibilidade pela aprendizagem dos alunos. Eles estão a aproveitar, estão a gostar, eles estão num processo dinâmico, estão a ser envolvidos pelo professor naquilo que o professor está a dizer, naquilo que o professor está a fazer. Talvez o meu sentimento seja esse quando estou a ver uma aula.

Investigadora - Nota que houve diferença nos anos em que não houve avaliação?

Diretora – Eu sou muito nova , tenho só 14 anos de serviço e trabalho numa instituição onde houve sempre avaliação. Eu fui sempre avaliada enquanto docente e agora que sou supervisora avalio sempre portanto a avaliação foi muito constante nesta curta vida profissional. No entanto, do que sei, da partilha que tenho com alguns colegas desta profissão é que é muito bom haver avaliação. Ainda há pouco tempo falava com uma pessoa que já tem 30 anos de serviço, por aí, e ela dizia-me que agora há uma colega dela que tem 10 anos de serviço que vai ver as suas aulas e que no próximo ano será o contrário. Ela, com 30 anos de serviço vai ver as aulas da colega que tem 10 anos de serviço e ela estava a falar sobre isso de uma forma muito positiva. Portanto, eu acho que, dependendo da forma como a avaliação é feita...se for uma partilha, se for uma troca de conhecimentos, se for uma conversa amigável em que as pessoas...Olha eu acho que devias fazer assim, mas olha que eu já fiz e não deu muito resultado. Eu acho que as pessoas apreciam e querem e gostam. Se for uma avaliação que se consome numa classificação isso não...só ..quer dizer isso serve para com certeza, conotar os profissionais e eventualmente não lhes renovar o contrato mas não pode ser só isso, não é?

Investigadora - Qual a importância que atribui à formação para dar credibilidade à avaliação docente?

Diretora – A formação é uma vertente para o qual, dependendo, da instituição onde os profissionais estão inseridos tem muito peso. E depois há formações que são muito boas e outras nem por isso. Eu acho que as formações, as ações de formação, a formação que os docentes vão fazendo deve ser escolhida no âmbito daquilo que os docentes querem melhorar. Por exemplo, eu não conheço muitas práticas na creche, então eu vou fazer formações nesse sentido. Eu penso que as formações devem ser muito práticas, muito viradas para aquilo que o professor pode fazer com os alunos. Custam-me um bocadinho, assistir àquelas ações de formação em que formador é, para já ele próprio demasiado expositivo e depois não aborda estratégias, não aborda atividades que se podem desenvolver com as crianças. Eu acho que docentes estão muito ávidos disso. O que é que eu posso

fazer na minha sala de inovador? Por exemplo, para mim, neste momento, a formação tem que passar por isto. Porque é algo que me preocupa. Olhe aquilo que falávamos à pouco, como é que eu posso fazer com que os alunos participem mais, sejam eles a falar mais...Penso que a formação tem de ser muito prática. Claro que há formações importantes...por exemplo, eu abocado falava das leituras que os professores devem fazer mas as ações de formação que eu frequentei, que mais gostei foram aquelas em que eu aprendi ou pelo menos desenvolvi um gosto por...como é que eu vou fazer isto em sala de aula, como é que eu vou trabalhar isto com os alunos, que perguntas é que eu lhes vou fazer, que formas é que eu tenho de os fazer desenvolver a sua imaginação a sua capacidade de associação, a sua criatividade, a sua forma de falar sobre determinado assunto, a capacidade de associar, de observar, de interpretar, de compreender uma imagem , um texto, de fazer inferências...foram as ações de formação que eu mais gostei. Portanto para mim a formação só faz sentido se se refletir naquilo que nós fazemos muito propriamente em sala de aula com os alunos.

Investigadora - Na sua opinião qual é o impacto da ADD no quotidiano dos educadores de infância?

Diretora – Eu penso que o impacto da avaliação do desempenho dos docentes ...só pode existir impacto se os educadores sentirem que estão a ser acompanhados. Quer dizer,não faz sentido nenhum um supervisor ir à sala, ver, deixar uma folha escrita ou falar sobre alguns tópicos e depois, a avaliação é só isso? Não. Se não, não tem impacto nenhum. Claro que também tem muito a ver com o interesse que cada profissional demonstrar naquilo que nós queremos fazer como profissionais mas esse impacto é muito relativo porque os professores também passam a maioria do seu tempo a organizar as atividades dentro da sala de aula com os alunos e era bom, era bom, que tivesse um grande impacto mas eu não sei se tem até porque o tempo do qual os professores dispõem para isso é muito reduzido.

Investigadora - Quais são os aspetos positivos e negativos da ADD?

Diretora – Os positivos é que a pessoa pode aprender mais sobre si própria e pode melhorar, se quiser o seu desempenho...um dos positivos é com certeza este. Outro positivo é as pessoas partilharem ideias, partilharem tarefas que podem propor aos alunos. Como já disse eu não concebo a avaliação sem esta partilha sem este trabalho colaborativo existir. Outro aspeto positivo é as pessoas repensarem muito especificamente aquilo que os alunos já são capazes de fazer e aquilo que podem fazer para ajudar a melhorar o desempenho dos seus alunos.

Negativos há sempre aquela sensação de que vem aí um supervisor que me vai ver e eu não estou... ou estou nervoso ou não estou preparado. Ainda hoje, passados três anos de trabalhar com uma equipa eu sinto muito isso, que há duas ou três pessoas na equipa, se calhar até mais duas ou três, quatro numa equipa de dezasseis pessoas que se sentem muito pouco à vontade e portanto esse é um aspeto negativo, ou seja, quer dizer que aí não há, nesses momentos entre mim e essas pessoas ainda não há uma relação que nos permita, quer a mim quer a elas estar à vontade nesse contexto. Esse aspeto é negativo, quer dizer, eu vou ...o que é que eu vou lá fazer, vou ver uma pessoa nervosa e enervada que vai dar a aula aos meninos ou que vai desenvolver uma atividade com os meninos sem grande vontade? Esse aspeto é negativo, sem dúvida. Mas não considero que tenha aspetos negativos a avaliação do desempenho docente se for uma situação em que o supervisor e o docente estão à vontade um com o outro eu não considero que tenha aspetos negativos, não, não considero que tenha aspetos negativos.

Investigadora - Qual a pontuação que atribui a cada um dos critérios de avaliação ?

Diretora - De zero a dez.Vou tentar não os contextualizar na creche, no pré-escolar ou no primeiro ciclo. Claro que o rigor científico terá mais importância no 1.º ciclo mas então... Rigor científico – nove pontos; comunicação verbal e não verbal- nove ; relação pedagógica – dez ; disciplina- oito ; utilização de materiais

de apoio- dez ; utilização de estratégias diversificadas – dez e participação das crianças –dez .