

I CONGRESO IBEROAMERICANO DE DOCENTES

CONGRESO VIRTUAL DEL 26 NOVIEMBRE AL 08 DICIEMBRE DE 2018

ALGECIRAS (CÁDIZ) DEL 06 AL 08 DICIEMBRE DE 2018

Actas del Congreso Iberoamericano de Docentes

Percepciones del Desempeño Docente entre
Maestros y Auxiliares de Educación Infantil en un
grupo de Escuelas Portuguesas

Dora Alexandra Lousado Marques Pereira

Maria de Fátima Lourenço Rosa

ISBN: 978-84-948417-0-5

Edita **Asociación Formación IB.**

Coordinación editorial: **Joaquín Asenjo Pérez, Óscar Macías Álvarez, Patricia Ávalo Ortega y Yoel Yucra Beisaga**

Año de edición: **2018**

Presidente del Comité Científico: **César Bernal.**

El I Congreso Iberoamericano de Docentes se ha celebrado organizado conjuntamente por la Universidad de Cádiz y la Asociación Formación IB con el apoyo del Ayuntamiento de Algeciras y la Asociación Diverciencia entre otras instituciones.

<http://congreso.formacionib.org>



red
iberoamericana
de docentes



formaciónib))

Percepciones del Desempeño Docente entre Maestros y Auxiliares de Educación Infantil en un grupo de Escuelas Portuguesas

Dora Alexandra Lousado Marques Pereira- Research in Education and Community Intervention (RECI)- INSTITUTO PIAGET (Portugal) y Grupo de Evaluación y Medición GEM-Educo, UNIVERSITAT DE VALÈNCIA (España)

Maria de Fátima Lourenço Rosa, NucliSol Jean Piaget – Portugal

doralousadopereira@gmail.com

RESUMEN

La evaluación del desempeño es una parte integral de un sistema de administración y satisface diferentes necesidades institucionales, profesionales e individuales. Merece destacar-se la opción por un enfoque de la evaluación del Desempeño dinámico, integral, democrático y aprendiente, cuyos objetivos se enfocan en la mejoría y la garantía de la calidad educativa.

Encuadrado en un proceso de evaluación del desempeño profesional, implementado de forma transversal a todas las escuelas del grupo de NucliSol Jean Piaget- Institución de Solidaridad Social Portuguesa, este estudio analiza las similitudes y diferencias de percepción del desempeño docente entre los auxiliares de Educación Infantil y los Maestros de Educación Infantil.

Para la evaluación del desempeño docente, se construyó, validó y aplicó dos cuestionarios online: uno dirigido a los auxiliares de Educación Infantil y otro dirigido a la autoevaluación de los maestros. Se compararon 12 indicadores de siete parámetros y dos dimensiones, de los dos instrumentos, aplicados a una muestra de 62 Maestros de Infantil y 106 Auxiliares de Educación Infantil de 13 Escuelas de Educación Infantil Portuguesas.

El análisis de los datos se realizó mediante un estudio descriptivo con posterior análisis de diferencias de grupos de sujetos en función de su ocupación (maestros vs. auxiliares).

En general los auxiliares perciben de forma más positiva el desempeño de los maestros que ellos mismos en su propia autoevaluación.

Se sugiere iniciar una reflexión más profundada a nivel de los actores institucionales, favoreciendo la tomada de consciencia de los roles de cada uno en la dinámica del aula y de la escuela, adoptando medidas prácticas de articulación profesional, ayudando en el fortalecimiento del espíritu de equipo.

Palabras Clave: Evaluación Docente; Auxiliares de Educación Infantil; Calidad Educativa.

MARCO TEORICO

A rapidez com que assistimos às transformações da nossa sociedade leva-nos a defender que as organizações devem ser encaradas como sistemas vivos e dinâmicos, influenciados por variáveis, como o contexto, tempo, fatores económicos, sociais e culturais (Camara, 2015; Cunha, *et. all.*, 2007).

A competitividade do mercado é fundamental na regulação da viabilidade e sustentabilidade das organizações, decorrendo desta, uma relação direta com a qualidade dos serviços que presta, e significando que a sua sobrevivência passe obrigatoriamente por a garantir (Camara, 2015).

Toda esta problemática remete inequivocamente para o papel de cada um no seio da organização, em que os objetivos individuais deverão alinhar-se com os objetivos organizacionais. Para tal, a formação em contexto, a construção e introdução de instrumentos de avaliação do desempenho profissional, veem como garante da co-regulação dos processos e atividade de desenvolvimento profissional contínuo e da instituição.

A qualidade atua como um referencial da avaliação de desempenho profissional através de um processo de empoderamento pessoal e institucional, incitando à participação de todos os intervenientes na resolução dos seus problemas de forma democrática (Fernandes, 2009).

No caso do Terceiro Setor ou Setor da Economia Social e Cooperativa a avaliação de desempenho é ainda um processo polémico, pouco utilizado, despropositado e desvalorizado (Carvalho, 2009). Contrariando esta tendência, promoveu-se a implementação de um processo de avaliação do desempenho baseado no Modelo 360º. A avaliação tem um carácter obrigatório e é extensível a todos os colaboradores, independentemente da sua categoria profissional ou funções. À semelhança do proposto por Rocha (1997), a avaliação é feita pelos superiores que avaliam os subordinados; pelos subordinados que avaliam os superiores; pelos próprios funcionários que se avaliam uns aos outros e pela combinação de diferentes formas de avaliação. Ou seja, uma das suas principais características é ter como base a perspetiva dos vários atores organizacionais (Caetano, 2008).

A sua escolha passa por alguns aspetos que consideramos vantajosos. Pela possibilidade de calcular a média das suas diferentes contribuições e o controlo das suas eventuais idiossincrasias (Oh e Mount, 2011; Smither e al., 2005), permitindo uma imagem abrangente do desempenho do colaborador, manutenção da confidencialidade e do anonimato, maior confiança nos resultados obtidos, e sobretudo porque é dada oportunidade aos subordinados de poderem avaliar as suas chefias, facto que não se verifica na avaliação de desempenho tradicional (McCarthy e Garavan, 2001). Esta metodologia permite a concretização de avaliações mais claras e objetivas, pelo facto de promover o diálogo e discussão mais ampla de pontos de vista entre avaliadores e avaliados (Gomes et al., 2008).

Apesar da abordagem à dinâmica implícita ao modelo de avaliação 360º na sua globalidade e complexidade, este estudo centra-se unicamente no segmento correspondente à avaliação de desempenho docente, considerando os resultados da autoavaliação e os resultados da avaliação dos Ajudantes de Ação Educativa (AAE), que com eles trabalham. Tem em conta o desempenho do docente, o qual deverá expressar a perceção sobre as competências previstas, de acordo com o perfil profissional legalmente legislado (Decreto-Lei nº 241/2001, de 30 de Agosto), em coerência com a missão, a visão e os objetivos institucionais.

METODOLOGIA

Para a avaliação do desempenho profissional dos Docentes¹, foram construídos, validados e aplicados dois questionários *online*: um dirigido a todos os AAE, e outro dirigido a todos os Professores e Educadores de Infância da IPSS.

Foram estudadas 2 Dimensões²: 1) Científica e Pedagógica; 2) Participação na Escola e Relação com a Comunidade, 7 critérios e 12 questões com alternativas de resposta dispostas em escala *Likert* de 5 pontos.³

Tabela 1 Dimensões, Critérios e Indicadores Avaliados

Dimensões	Critérios	Indicadores
1. Científica e Pedagógica	1.1. Na Preparação e Organização das Atividades Letivas	1.1.1. Evidencia coerência e inovação na planificação das atividades letivas e de apoio pedagógico
	1.2. Na realização das atividades letivas	1.2.1. Concebe e promove um clima organizado, de cooperação e interatividade promotor de aprendizagens
		1.2.2. Fornece indicações precisas sobre as atividades a realizar verificando a compreensão por parte das crianças/alunos (oralidade, dicção, tom de voz, clareza)
		1.2.3. Revela capacidade de resolução de situações imprevistas, resolvendo adequadamente situações de conflito que possam emergir
1.3. Na relação pedagógica com as crianças/alunos	1.3.1. Envolve as crianças/alunos e proporciona a sua participação nas atividades	
2. Participação na Escola e Relação com a Comunidade	2.1. No contributo para a realização dos objetivos e Metas do Projeto Educativo	2.1.1. Revela capacidade de iniciativa pessoal e de mobilização
	2.2. Na participação nas Estruturas de Coordenação Educativa e Supervisão Pedagógica e nos Órgãos de Administração e Gestão	2.2.1. Apresenta sugestões que contribuem para a qualidade educativa da instituição
	2.3. Na dinamização de iniciativas que envolvam a relação da Escola com a Comunidade Educativa bem como projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa e a sua avaliação	2.3.1. Promove, cria e desenvolve projetos e/ou atividades que implicam o envolvimento dos pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade
		2.3.2. Promove a partilha de experiências e de projetos
	2.4. No cumprimento do Serviço Letivo e Não Letivo distribuído	2.4.1. Cumpre os horários estabelecidos: Pontualidade/assiduidade/Reuniões
	2.4.2. Demonstra sentido de responsabilidade (cumpre prazos, metas estabelecidas, etc.)	
	2.4.3. É disponível, empenhado, participativo e refletivo em projetos e ações desenvolvidas	

A amostra de sujeitos foi constituída por 62 EI e por 106 AAE, pertencentes a 13 Escolas de Creche (68.6%) e Pré-Escolar (31.4%).

Para análise estatística foi utilizado o *software* SPSS, realizando uma análise descritiva, com posterior análise comparativa das variáveis em função da sua função (EI vs. AAE). Foi utilizado teste *U de Mann-Whitney* por causa da distribuição não paramétrica dos dados e o teste chi-quadrado de *Pearson*. Foi considerado com significância estatística o valor de $p < 0,05$.

¹ O Modelo de Avaliação de Desempenho Docente compreende mais instrumentos e procedimentos que não considerámos neste estudo.

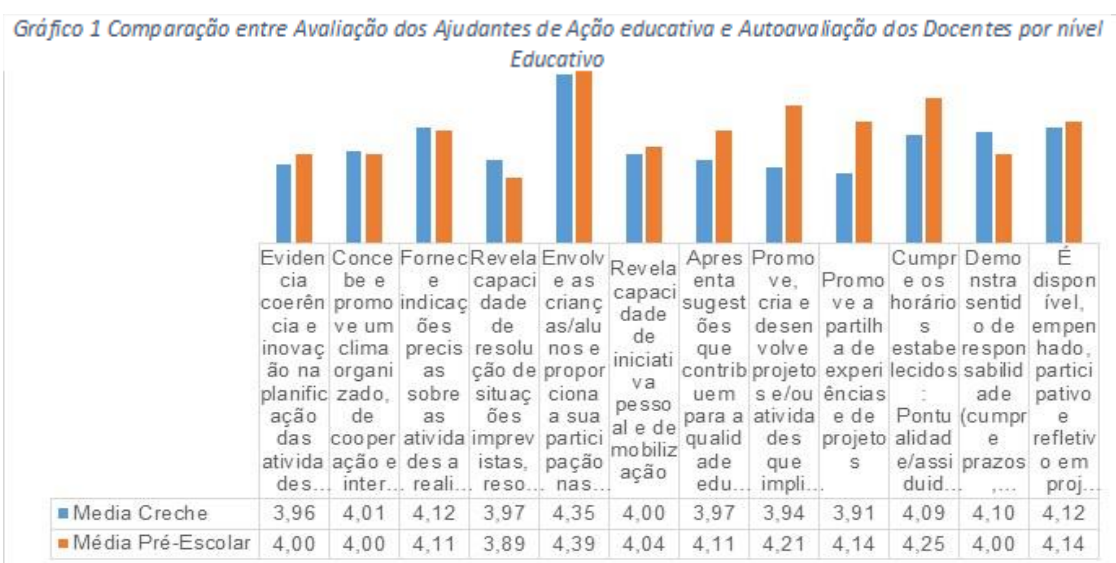
² O Questionário de Autoavaliação dos Docentes compreende ainda uma terceira Dimensão: Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional. O instrumento completo tem um total de 54 questões, que incluem itens quantitativos e qualitativos. O Questionário de Avaliação dos Docentes pelos Ajudantes de Ação Educativa apenas compreende as 2 dimensões apresentadas nesta comunicação, num total de 20 questões, que incluem itens quantitativos e qualitativos.

³ Sendo que 1 corresponde a Insuficiente, 2 a Regular, 3 a Bom, 4 a Muito Bom e 5 a Excelente.

RESULTADOS

Comparadas as médias da autoavaliação entre os EI que trabalham em Creche e aqueles que trabalham em Pré-Escolar, com exceção do indicador “Evidencia coerência e inovação na planificação das atividades letivas e de apoio pedagógico”, os EI de Pré-Escolar têm uma percepção mais positiva do seu desempenho que os seus colegas de creche (Gráfico 1).

O indicador melhor avaliado em ambos os grupos é o cumprimento dos horários estabelecidos (Creche 4.38 e Pré-Escolar 4.67). Em contrapartida, o pior avaliado é a sua capacidade em apresentar sugestões que contribuem para a qualidade educativa da instituição (Creche 3.65 e Pré-Escolar 3.76).



Neste gráfico (1), observa-se ainda que, com uma margem mínima, os Ajudantes de Pré-Escolar têm, à semelhança dos resultados da autoavaliação, uma percepção mais positiva do desempenho dos EI que os seus colegas de creche, na maioria dos indicadores. A pontuação mais elevada (4,35 em Creche e 4,39 em Pré-Escolar) diz respeito à competência do EI em envolver as crianças nas atividades, proporcionando a participação dos AAE. Na opinião dos Ajudantes de Creche (3,97) e de Pré-Escolar (3,89) a capacidade dos EI em resolver adequadamente situações imprevistas e de conflito que possam emergir é a pior avaliada.

Tabela 2- Tabela de contingência para a Variável “Apresenta sugestões que contribuem para a qualidade educativa da instituição “ vs “Categoria Profissional”

Indicador			Categoria Profissional		Total
			Educador	Ajudante de Ação Educativa	
Apresenta sugestões que contribuem para a qualidade educativa da instituição	Regular	Reconto	7	4	11
		Frequência esperada	4,1	6,9	11,0
		% dentro da variável	63,6%	36,4%	100,0%
		% dentro de Categoria Profissional	11,3%	3,8%	6,6%
	Bom	Reconto	18	31	49
		Frequência esperada	18,2	30,8	49,0
		% dentro da variável	36,7%	63,3%	100,0%
		% dentro de Categoria Profissional	29,0%	29,5%	29,3%
	Muito Bom	Reconto	25	28	53
		Frequência esperada	19,7	33,3	53,0
		% dentro da variável	47,2%	52,8%	100,0%
		% dentro de Categoria Profissional	40,3%	26,7%	31,7%
	Excelente	Reconto	12	42	54
		Frequência esperada	20,0	34,0	54,0
		% dentro da variável	22,2%	77,8%	100,0%
		% dentro de Categoria Profissional	19,4%	40,0%	32,3%
Total		Reconto	62	105	167
		Frequência esperada	62,0	105,0	167,0
		% dentro da variável	37,1%	62,9%	100,0%
		% dentro de Categoria Profissional	100,0%	100,0%	100,0%
Provas de chi-quadrado					
	Valor	gl	Sig. assintótica (bilateral)		
Chi-quadrado de <i>Pearson</i>	10,744 ^a	3	,013		
Razão de verossemelhanças	10,943	3	,012		
Associação lineal por lineal	5,493	1	,019		
N de casos válidos	167				
a. 1 casillas (12,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,08.					

Comparadas todas as questões com a categoria profissional, constam apenas diferenças estatisticamente significativas na pergunta, “Apresenta sugestões que contribuem para a qualidade educativa da instituição”. (Vide Tabela 2).

Nesta Tabela (2) é perceptível a discrepância entre os dois grupos, especialmente nas pontuações de Excelente.

Contudo, e aplicada a prova de *Mann-Whitney*, verifica-se neste caso que a percepção dos EI e os AAE variam estatisticamente em três das 12 questões analisadas neste estudo, assinaladas a cinza na tabela 3.

Tabela 3 Diferenças entre Autoavaliação dos Docentes e Avaliação de AAE

Indicador	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Evidencia coerência e inovação na planificação das atividades letivas e de apoio pedagógico	2854,500	4807,500	-1,405	,160
Concebe e promove um clima organizado, de cooperação e interatividade promotor de aprendizagens	3223,500	8788,500	-,110	,912
Fornece indicações precisas sobre as atividades a realizar verificando a compreensão por parte das crianças/alunos (oralidade, dicção, tom de voz, clareza)	3017,000	4970,000	-,628	,530
Revela capacidade de resolução de situações imprevistas, resolvendo adequadamente situações de conflito que possam emergir	3091,000	8762,000	-,679	,497
Envolve as crianças/alunos e proporciona a sua participação nas atividades	3149,500	8609,500	-,274	,784
Revela capacidade de iniciativa pessoal e de mobilização	3089,000	5042,000	-,686	,493
Apresenta sugestões que contribuem para a qualidade educativa da instituição	2598,000	4551,000	-2,283	,022
Promove, cria e desenvolve projetos e/ou atividades que implicam o envolvimento dos pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade	2616,500	4569,500	-2,034	,042
Promove a partilha de experiências e de projetos	2815,000	4768,000	-1,535	,125
Cumpe os horários estabelecidos: Pontualidade/assiduidade/Reuniões	2767,500	8438,500	-1,897	,058
Demonstra sentido de responsabilidade (cumprir prazos, metas estabelecidas, etc.)	2983,500	8654,500	-1,068	,285
É disponível, empenhado, participativo e refletivo em projetos e ações desenvolvidas	2623,500	8188,500	-2,272	,023

Numa análise comparativa entre os diversos estabelecimentos de educação de diferentes dimensões (pequenas-até 50 crianças; médias-50-100 crianças; grandes-mais de 100 crianças), e a média avaliativa das variáveis, verifica-se que os estabelecimentos de tamanho médio, apresentam pontuações mais baixas, que os estabelecimentos de tamanho pequeno e grande, em todas as variáveis (tabela 4).

A variável com pontuações mais baixa, quer ao nível de Creche (3.40), quer ao nível de Pré-Escolar (3.66) é a que diz respeito à evidência de coerência e inovação na planificação das atividades letivas e de apoio pedagógico por parte dos Docentes, que corresponde exatamente aos centros que comportam entre 50 a 100 crianças.

Contrastando estes resultados, a variável com melhores pontuações em todos os centros diz respeito à competência do Docente em envolver as crianças/alunos e proporcionar a sua participação nas atividades.

Tabela 4 Diferenças entre Autoavaliação dos Docentes e Avaliação de AAE por Tamanho de Escola

		Tamanho da Escola					
		Escola 1-50 crianças		Escola 51-100 crianças		Escola + de 100 crianças	
		Creche	Pré-escolar	Creche	Pré-escolar	Creche	Pré-escolar
Indicador	Evidencia coerência e inovação na planificação das atividades letivas e de apoio pedagógico	4,00	4,16	3,40	3,66	4,00	4,05
	Concebe e promove um clima organizado, de cooperação e interatividade promotor de aprendizagens	4,00	4,28	3,80	3,85	4,15	3,98
	Fornecer indicações precisas sobre as atividades a realizar verificando a compreensão por parte das crianças/alunos (oralidade, dicção, tom de voz, clareza).	4,20	4,20	3,60	3,93	4,26	4,13
	Revela capacidade de resolução de situações imprevistas, resolvendo adequadamente situações de conflito que possam emergir	3,80	4,00	3,50	3,83	4,18	4,13
	Envolve as crianças/alunos e proporciona a sua participação nas atividades	4,40	4,40	4,00	4,15	4,56	4,51
	Revela capacidade de iniciativa pessoal e de mobilização	4,00	4,15	3,60	3,80	4,15	4,05
	Apresenta sugestões que contribuem para a qualidade educativa da instituição	3,80	4,12	3,50	3,68	4,12	3,87
	Promove, cria e desenvolve projetos e/ou atividades que implicam o envolvimento dos pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade	4,20	4,20	3,80	3,66	4,15	3,76
	Promove a partilha de experiências e de projetos	4,20	4,24	3,70	3,73	4,06	3,70
	Cumprir os horários estabelecidos: Pontualidade/assiduidade/Reuniões	4,60	4,38	4,00	4,00	4,53	4,25
	Demonstra sentido de responsabilidade (cumprir prazos, metas estabelecidas, etc.	4,20	4,27	3,90	3,85	4,32	4,28
	É disponível, empenhado, participativo e refletivo em projetos e ações desenvolvidas	4,60	4,32	3,70	3,88	4,53	4,38

DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

No encontrar de respostas às necessidades identificadas, foram concebidas e desenhadas estrategicamente respostas metodológicas, que visaram melhorar o desempenho dos seus colaboradores, os quais, pelo facto de falarmos de uma organização cuja atividade é a educação, são peças fundamentais no sucesso da mesma.

A avaliação de desempenho 360° constitui-se como um dos caminhos conducentes à qualidade preconizada e necessária à própria sustentabilidade dos seus serviços, a partir da potenciação das capacidades individuais, em alinhamento com as necessidades institucionais.

Acreditamos ser o caminho do conhecimento, invocando comportamentos investigativos, aquele que melhor cumpre o objetivo de educar para o futuro.

O presente estudo retrata unicamente um segmento de todo o processo de avaliação do desempenho implementado, relativo à demonstração das competências e do êxito do trabalho, medido a partir da avaliação do docente pelo auxiliar e da sua autoavaliação, e conduziu às seguintes conclusões:

1ª Conclusão – os AAE avaliam o desempenho do educador(a) de infância, de forma mais positiva do que eles próprios na sua autoavaliação;

2ª Conclusão – numa análise por valências (creche e pré-escolar), os dados indicam que os ajudantes do pré-escolar, têm uma perceção mais positiva do desempenho dos EI, do que os ajudantes em creche;

3ª Conclusão – numa análise comparativa entre os diversos estabelecimentos de educação, de diferentes dimensões (pequenas/até 50 crianças; médias/50-100 crianças; grandes/mais de 100 crianças), e a média avaliativa dos indicadores, verifica-se que os estabelecimentos de tamanho médio, apresentam pontuações mais baixas, que os estabelecimentos de tamanho pequeno e grande.

Sugere-se prosseguir com a investigação com a identificação de variáveis de contexto que possam estar a influenciar os resultados, especialmente nos casos identificados como pior valorados pelos sujeitos alvo deste estudo. Recomenda-se ainda a formação específica dos docentes nos âmbitos identificados com pior desempenho pelos próprios e pelos ajudantes de ação educativa.

BIBLIOGRAFIA

Caetano, António (2008). *Avaliação de Desempenho: O essencial Que Avaliadores e Avaliado precisam de saber*. Lisboa: Livros Horizonte.

Camara, Pedro Bettencourt da (2015). *Manual de Gestão e Avaliação de Desempenho*. Lisboa: Editora RH Lda.

Carvalho, L. Miguel (2009). Governando a educação pelo espelho do perito: uma análise do PISA como instrumento de regulação, *Educação e Sociedade*, 30 (109), pp. 1009-1036.

Cunha, Pina, P., Rego, A., Cunha Campos, R., & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH Lda.

Fernandes, Domingos. Avaliação das aprendizagens em Portugal: investigação e teoria da atividade. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, v. 9, pp. 87-100, 2009. Disponível em <http://sisifo.fpce.ul.pt>.

França, António (2008). *Avaliação de Desempenho: Metáforas, Conceitos, e Práticas*. Lisboa: Editora RH.

Oh, I.-S., Wang, G., & Mount, M. K. (2011). *Validity of observer ratings of the five-factor model of personality traits: A meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 762-773.

<http://dx.doi.org/10.1037/a0021832>

Rocha, J. A.O., *Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Editorial Presença. 1997.

Smither, J. W., London, M., & Reilly, R. R. (2005). Does performance improve following multisource feedback? A theoretical model, meta-analysis, and a review of empirical findings. *Personnel Psychology*, 58, 33-66.