

Entrevista Semi-Diretiva

Dados biográficos e profissionais

Idade - 44

Formação Académica – Bacharelato; Licenciatura em Supervisão Pedagógica e Formação de Professores; Mestrado em Desenvolvimento Curricular

Tempo de serviço – 22 anos

Tempo de serviço na presente escola – 6 anos

Cargos desempenhados – responsável de estabelecimento; Coordenador de departamento

Exercício do cargo de Coordenador de Departamento: 5 ou 6 anos

A. Objetivos da organização / Funções do coordenador

Entrevistadora: Começando por...Como é que tu caracterizas a evolução das funções do coordenador ao longo dos tempos?

Coordenador: Antes de ir...Os princípios são sempre difíceis, ali na minha entrada para a coordenação, porque mesmo a minha vida particular mudou radicalmente, eu não estava preparada, nem ninguém me elucidou, do que seria concretamente, o trabalho e as implicações que tinha a nível de tempo e de esforço, e na altura sofri muito, a minha vida particular teve que levar uma volta. Ah... À medida....

Entrevistadora: Mas por exemplo, tu sentes diferença, no início quando começaste para agora ... que houve um aumento relativamente à exigência e às funções que são dadas ao coordenador?

Coordenador: Isso sem dúvida, eu estava-me a remeter para a minha entrada que foi difícil, e eu não estava preparada para aquele trabalho e aquelas funções. Mas, rapidamente me fui habituando, e claro a família teve que passar para segundo ou terceiro plano, à medida que os trabalhos foram crescendo e noto que, olhando para trás, fazendo uma visão retrospectiva e agora perspetiva, as exigências são cada vez mais elevadas, aliás para todo e qualquer profissional, mas agora falando em termos de coordenador, então aí muito mais. Exige-se muito mais, ao coordenador agora do que há uns tempos atrás.

Entrevistadora: E quais são essas diferenças que tu notas... algumas...

Coordenador: Por exemplo, a questão de tempo, nós... é... o tempo quer dizer, não pode ser contabilizado, é estamos aqui é agora é logo, é de manhã, à tarde, à noite, quer dizer, o tempo... o trabalho tem que se fazer, entre aspas, é para ontem, as coisas têm que aparecer feitas, não podemos olhar para o nosso horário que é estipulado, portanto em termos de tempo, em termos de....

Entrevistadora: Portanto isso será um constrangimento para o desempenho da função... o tempo... a falta dele...

Coordenador: A falta dele, já agora, a falta do tempo, quer dizer, temos que ir buscar forçosamente à família, é lógico. Por isso, ahhh... acho que, de acordo com o que a legislação prevê, o tempo que dão a um coordenador é muito pouco. Isto em questão de tempo, e depois todos os trabalhos que hoje em dia são inerentes a um coordenador. Por exemplo, a avaliação de desempenho que veio revolucionar muito digamos, as nossas mentes, as nossas funções, os nossos trabalhos, todo o nosso desempenho. E ... no fundo se há preocupação que eu sempre tive, mesmo que não fosse como coordenadora, como educadora da minha sala, pronto temos que inovar certo, a nível de estratégias, o trabalho.... para fugir à rotina e então um coordenador, isso muito mais...

Entrevistadora: Claro.

Coordenador: E depois quando entra a avaliação de desempenho, digamos que é um absorver de muito tempo e muito esforço, muita dedicação, para fazer um trabalho que até

não se considera um trabalho fora do vulgar, mas por mais simples que seja, há uma exigência muito grande.

Entrevistadora: Claro, se eu te perguntasse se tu te sentes preparada para lidar com estas mudanças... já percebi, pronto, no início o assumir da função não foi fácil, não é... Mas, mesmo se tu olhares para trás e perceberes a diferença das funções antigamente e agora, se tu te sentes preparada, como profissional, para lidares com todas estas exigências que são...

Coordenador: É assim: eu quando entrei, portanto digamos eu tive dificuldades em entrar, não foi bem adaptar-me nos trabalhos, foi o facto de não estar preparada, de não me terem explicitado o que acarretaria a nível particular. Pronto. Aí... porque com marido e filha, na altura eu não tinha dois carros como tenho agora, era eu que ia levar o meu marido, era eu que ia levar o meu filho e à noite pegava neles novamente, e quando foi a primeira reunião, quer dizer como eu não estava preparada, eu estava sempre naquela de mais hora menos hora acabava e depois ia buscá-los. Quer dizer, deixei marido e filho na rua ao frio e foi sofrimento, pronto. Não vou estar aqui a debater mais sobre este tema. Portanto, foi mais nesse aspeto, não propriamente os trabalhos embora os trabalhos, também foi precisamente quando, foi a situação da revolução da legislação, portanto o caso do professor titular, portanto eu já não entrei num momento fácil.

Entrevistadora: Exatamente...

Coordenador: Digamos que eu não tive, como é que devo dizer, ah, ah...

Entrevistadora: Não passaste pelo mais simples...

Coordenador: Exato, portanto já foi assim complicado, portanto eu não sei como é que é trabalhar na coordenação de uma forma assim mais simples, digamos assim com pouco esforço, foi logo nessa... Eu entrei já com...

Entrevistadora: Mas achas que como profissional tu estarias preparada, portanto apesar de teres entrado já nessa fase, não é, se tu como profissional estás preparada para lidar para tudo aquilo que te é exigido?

Coordenador: É assim eu sou apologista da formação contínua. À exceção da, vou chamar “acreditocracia”, conforme diz Roberto Carneiro, sou completamente contra isso, os professores devem lutar pela sua própria formação, foi isso que eu sempre fiz, mesmo logo pouco, passado, passado algum tempo de eu ter a minha formação inicial. É uma necessidade que eu sinto, mesmo tendo a formação da supervisão pedagógica, ainda há pouco tempo fomos a um seminário em [local] e faz sempre bem ouvir outras ideias diferentes. Nunca ninguém sabe tudo e o saber não ocupa lugar. Portanto, não quer dizer que mais dia, menos dia eu vá atrás de uma formação chamo-lhe ampla, não é aquela formação de um mesito, de uns dias, porque à medida que o tempo passa eu sinto necessidade de mais, aliás, eu sou de “parar é morrer”, ah...sempre tive esse bichinho aqui dentro e sou contra... mexe comigo o facto de quando os professores procuram a formação porque são obrigados, porque têm que mudar de escalão ...

Entrevistadora: porque precisam de créditos, não é...

Coordenador: Eu tenho vária formação que até nunca utilizei, e vou começar a utilizá-la porque agora vai sendo exigido, porque até me custa estar ali, digamos os certificados digamos, estão encostados, mas eu fui lá “beber” muita informação e muito conhecimento, porque fui por iniciativa própria. No início da minha carreira, eu não precisava disso para nada, ouvia falar em créditos, para mim não me dizia nada, até porque no início da carreira nem sequer estava oficial, eu procurei, e na altura até nem tive facilidades na instituição onde eu estava, eu procurei legislação, ahhh formação pós laboral, aos sábados por mim, eu precisava, eu precisava...

Entrevistadora: Mas tu achas que essa formação que tu tiveste te... te deu tudo ou te preparou para...

Coordenador: Não, por isso é que eu digo, temos que procurar a formação continua, e esse bichinho está cá dentro e como eu estava a dizer, a qualquer momento, tenho que

organizar minimamente a minha vida familiar como é lógico, e é assim, o professor é a pessoa e a pessoa é o professor, não é? Não podemos dissociar as duas partes, mas logo que possa, sigo. Sigo porque isto...temos que estar em constante mudança, acompanhar as mudanças que nos são, digamos impostas, e temos que procurar, eu vejo assim. Tenho que procurar, as mudanças vêm, não quer dizer que muita coisa venha para melhor, sabemos que não. Mas...e agora pegando na avaliação de desempenho, como coordenadora e ao mesmo tempo avaliadora, desde que foi instalado o primeiro modelo, mesmo que eu sentisse alguns défices, algumas inseguranças cá dentro, eu **nunca** transmiti isso ao grupo, antes pelo contrário. Ahhhhh... tenho a certeza que passei uma postura firme, segura e passando aquilo que eu quero acreditar dos modelos de avaliação, sejam eles quais forem, que venham para mudar e para melhorar as práticas educativas, sabemos que na realidade há quês sobre isso, e que não estará tudo direcionado para esse grande objetivo que devia de estar, e aí pronto há constrangimentos entre os colegas, sinto infelizmente que do ano passado para este ano, há assim uma quebra de partilha das pessoas, ahhhh...

Entrevistadora: Mas isso, achas que se deve à avaliação?

Coordenador: Sem, sem dúvida. A relação que as pessoas assim um bocadinho mais comprometida, porque afinal de contas eu tenho x o outro tem x+y, noto assim, noto, não só no meu departamento, isto põe-me muito triste, não só no meu departamento, mas nós enquanto profissionais de educação, eu sinto isso, porque há aquele lado injusto, que não devia de haver, mas que eu nunca como coordenadora, passei, digamos, essa imagem menos positiva do processo avaliativo que veio ter connosco.

Entrevistadora: Relativamente aos documentos, àqueles estruturantes, ao Projeto Educativo, PCA, etc, tu dás a conhecer esses documentos no departamento e de que forma é que o fazes?

Coordenador: É assim, hoje em dia eu trabalho muito por *mail*. Não só com os documentos estruturantes do agrupamento, que todos têm que estar dentro deles, mas também os trabalhos que nós vamos fazendo, por exemplo agora, e falando agora também um bocadinho sobre a formação, não tive formação sobre a “moodle”, certo? No entanto,

tive só agora, nestes últimos dias, mas, mas antes, eu já fui digamos, pesquisando por mim, sem formação, muitas horas sem ir à cama, ando aqui com os “piquinhos nos olhos”, muitas horas sem ir à cama, para explorar aquele espaço, porque ninguém nasce ensinado, não é? Depois de nós nos entranharmos nas coisas, vemos que até é fácil, mas ninguém nasce ensinado portanto, é preciso, é preciso tempo, e mesmo ainda vou continuar a explorar. Esta formação veio, veio, eu até penso que refleti isso no relatório, solidificar aquilo que eu própria pesquisei, certo? Por minha iniciativa, porque acho que tenho que saber e dar resposta, lá está às exigências que me são atribuídas, inerentes ao meu trabalho, e por outro lado, aprendi outras coisas, não é? Outras funções que eu ainda não tive tempo de explorar e que é para continuar, assim como o computador, o pouco que eu sei a nível de tecnologias, eu já tive uma ou outra formação a nível de tecnologias, mas é muito pouco para aquilo que nós precisamos, e então, muitas horas eu gasto por mim, não é ninguém, não é a direção, não são colegas, que diz, tu tens que saber isto, mas eu quero saber. Eu sinto um prazer enorme em ser eu também a descobrir.

Entrevistadora: Claro...

Coordenador: Dá-nos mais gozo, claro, quando não sei, ah.... Digamos que...sou persistente e tento saber com, procurar saber com quem tem mais conhecimentos (...) e enquanto não descubro não sei não fico sossegada, mas isto foi sempre...faz parte da minha personalidade.

Entrevistadora: Portanto usas só...usas o *mail*, portanto para....

Coordenador: A *moodle* é um dos exemplos que eu agora, pronto, agora estou a mandar para a *moodle*, mas também por exemplo fiz a síntese dos relatórios que foram construídos a nível de departamento, estou a dar um exemplo, e construí uma pasta, no final do primeiro período, no final do segundo período, e agora no final do terceiro período. Mas, colhi essa informação toda, que no fundo as colegas deram, e agora já tinha mandado o primeiro período, já tinha mandado o segundo, mas agora é até, no mesmo *mail*, mandei não só o terceiro período, mas voltei a mandar 1.º, 2.º e 3.º, que elas se quiserem já se podem organizar novamente com o 1.º, 2.º e 3.º. Portanto, aquilo que eu vou sintetizando, de

acordo com os trabalhos que vão sendo construídos, porque não são meus, são do grupo, eu devolvo para elas também se organizarem.

Entrevistadora: Mas por exemplo tu pões esses documentos importantes na *moodle*, não é..

Coordenador: Mas isso é recente, não é... Isso é recente.

Entrevistadora: Sim, e depois eles são de alguma forma discutidos no vosso departamento ...

Coordenador: O que eu estou a por na *moodle*, é aquilo que já está trabalhado em departamento, portanto é, digamos, valorizar, conforme o eu já disse às colegas, que eu acho que devemos valorizar aquele espaço, que foi criado para nós, que é um armazenamento da nossa informação, aquilo que nos diz respeito, por exemplo os documentos estruturantes não ponho porque estão na página do agrupamento. Acho que isso aí não haveria necessidade de.... Pronto.

Entrevistadora: Pronto, mas relativamente a esses documentos, portanto eles estão lá, mas tu enquanto coordenadora, qual é o tratamento que lhes dás?

Coordenador: Ahhh, quando... por exemplo ainda agora, no último pedagógico foi ontem, vai haver alteração do projeto curricular de agrupamento, certo? Os dados estão a ser tratados e depois devolvo, devolvo à... devolvo ao grupo e depois, são discutidos. Ainda agora aproveitei aquele bocadinho que estava ali, as colegas que me apareceram eu já conversei com elas sobre algumas alterações que, que vão haver e que nos diz respeito, portanto converso, as alterações, automaticamente são conversadas e quando é necessário colher propostas, colho, embora que levo sempre, algo na manga, mas gosto de ouvir sempre as colegas, até porque é um grupo pequenino, nisso, digamos que ganho em relação aos outros departamentos. Agora, quando peço as propostas, sei, e é verdade, que nem sempre, toda a gente leva o tpc feito, não é, e então eu tento usar estratégias diferentes para, há colegas que ficam mais caladas e há aquelas que impulsionadoras que falam logo, eu tento usar estratégias diferentes, também depende dos trabalhos, não é? De forma que,

consiga colher opiniões de todas. Nem sempre consigo, mas pronto, vou tentando isso, e gosto de as ouvir. Entretanto, depois também dou a minha, a minha.... Sugestão.

B. Mudanças surgidas nas práticas organizacionais / Processo de decisão

Entrevistadora: Relativamente ao conselho pedagógico como é que tu te vês enquanto participante? Como é que tu te descreves?

Coordenador: É assim, sou ativa, sinto-me ativa, mas um bocado limitada, ou seja, ahhh...Há assuntos que, se têm a ver com o meu departamento, falo mais abertamente é lógico, há outros assuntos, que devo, ficar, digamos, calada, e dar voz aos outros colegas, porque quem sabe mais de cada departamento é cada representante. Agora, tento-me, digamos, envolver-me em todos os assuntos que é a minha responsabilidade como os outros elementos. Até porque quando há uma decisão a tomar, todos nós somos responsáveis...

Entrevistadora: Exatamente. Achas que o teu papel é mais o de representar o teu departamento no conselho pedagógico ou representante no conselho pedagógico no departamento?

Coordenador: Ahhhh, vamos por partes, a ver se eu percebi. Em termos, em termos de conselho pedagógico

Entrevistadora: Se tu te achas...fazendo o balanço porque tu tens.... tu assumas duas funções não é? Tu assumas a função de coordenadora de departamento e ao mesmo tempo fazes parte de um conselho pedagógico, não é? Como é que tu te consideras, no global, mais representante do teu departamento no conselho pedagógico, ou ao contrário ...

Coordenador: No departamento e no pedagógico...

Entrevistadora: Assumes-te como representante do conselho pedagógico no teu departamento?

Coordenador: É assim, eu no meu departamento, eu sempre me senti uma igual às outras colegas, não sou mais, nem menos, apenas, e começando por aí, a ver se eu chego ao

conselho pedagógico, apenas foi sempre a minha preocupação, digamos, duas coisas: uma é estabelecer a ponte entre as preocupações e os trabalhos do departamento e a direção, e as diretrizes da direção para o departamento. Quando há situações mais específicas que é necessário tratar, e assim, se é dentro dos meus limites eu tento resolver, sem ir, digamos envolver a direção, porque acho que conforme eu tenho os meus trabalhos e a direção confia em mim ou outro coordenador, à partida contará que a pessoa dentro dos seus limites tentará resolver as situações. Se vejo que me ultrapassa, então peço ajuda à direção. Em relação ao conselho pedagógico, é assim, onde eu vou beber informação, e onde eu tenho aprendido também a desenvolver a minha postura também é no conselho pedagógico e então tento levar esses saberes para o departamento. Agora, enquanto conselho pedagógico, ahhh, claro que no conselho pedagógico é importante levar trabalhos e porque é um conselho pedagógico, os trabalhos desenvolvidos em qualquer departamento é importante levá-los e serem discutidos com os outros colegas, porque, digamos, uma cabeça pensa de uma forma, várias cabeças ajudam a consertar e a enriquecer o trabalho. Por isso da mesma forma depois levar ao pedagógico isso terá, terá uma mais valia. Depois há outra parte, do conselho pedagógico que, eu levo também informações. e...

Entrevistadora: Para o departamento...

Coordenador: Para o departamento, no fundo é, nem um é mais importante do que outro, é um *feedback*, um *feedback*, ou digamos um circuito que eu aí poderia incluir o departamento, a direção que é importante também, e o conselho pedagógico.

Entrevistadora: Achas que a tua... o facto de teres sido nomeada pelo diretor, tu e qualquer outro coordenador de departamento, compromete a tua participação no conselho pedagógico?

Coordenador: Eu nunca fui nomeada como.... Desculpa repete a pergunta. Posso ter percebido mal...

Entrevistadora: Todos os coordenadores de departamento são agora nomeados pelo diretor, certo?

Coordenador: Ah, sim, pronto.

Entrevistadora: Tu achas que esta nomeação feita pelo diretor de alguma forma compromete a tua participação no conselho pedagógico ou como coordenadora de departamento?

Coordenador:Eu penso que não porque é assim, a legislação tem que ser cumprida, independentemente se é este coordenador se é aquele, se é este diretor, se é esta equipa diretiva ou se é outra, por isso tem que ser alguém, o trabalho tem que ser feito por alguém. É assim, acho que é de acreditar ...

Entrevistadora: Mas sentes-te de alguma forma, constrangida, ou aquela obrigação, entre aspas, de se seguirem por exemplo as orientações, ou a maneira de ver do diretor, ou achas que não lhe deves, entre aspas, obrigações só porque ele te nomeou? A questão é exatamente...

Coordenador: Ah, não, não, antes pelo contrário, é assim, há o cumprimento da lei, pronto, é isso, certo? Mas em termos de trabalho, aliás eu há bocado, eu já respondi um bocadinho a isto, eu dou muito valor àquela parceria e penso que já algum dia falei, e na medida do possível tentamos arranjar um encontro entre coordenador e direção para irmos falando, porque faz falta e faz falta a nível de coordenador e depois fazer a passagem para o grupo, pode haver algumas situações que surjam e que quanto mais trabalharmos em conjunto, seja que coordenador for, coordenador, direção, acho que o desempenho da coordenação terá os seus benefícios e, aliás, quando são *mails* que eu considero que são mais relevantes, eu até mando para a direção, que é uma forma da direção tomar conhecimento do que eu estou a fazer, de, digamos fazermos essa ligação, portanto não vejo como, pegando nas tuas palavras, digamos, como se fosse uma atitude ou, por obrigação, nefasta, não, antes pelo contrário, acho que cada vez mais devemos trabalhar em conjunto.

Entrevistadora: Quando por exemplo existem mudanças, nomeadamente em termos de legislação, como é o facto que estamos a passar agora, como é que tu as dás a conhecer, e de que forma é que acompanhas esse tipo de mudanças?

Coordenador: É assim, uma das coisas que sou logo obrigada é ir “beber” à legislação, não é? E por exemplo a legislação vai saindo, e eu mando às colegas, e peço para elas irem analisando...

Entrevistadora: Depois ela é...entretanto tens um espaço em que essa legislação seja discutida com as colegas?

Coordenador: É assim, depende; se há legislação que envolve nós suscitarmos propostas, conforme agora aconteceu por último levar a pedagógico, pronto são logo faladas, isto a nível formalmente, porque há sempre aquelas conversas informais e que nos vamos tentando ajudar, porque a legislação nós sabemos que é muito difícil de interpretar, não é? AhhhhMas.... AhhhhQuando sai legislação específica em que nós podemos tomar em atenção, ahhh, por exemplo sobre a história das matrículas, eu fiz logo uma notinha, para lerem o documento todo, certo? Isto trabalhando por *mail*, hoje em dia trabalho muito por mail, e acho que cada vez mais, cada vez mais é uma forma de nos, digamos, o grupo ir, não só tomando conhecimento das coisas que vão surgindo, como ao mesmo tempo trabalhando de forma a preparar depois para a reunião seguinte.

Entrevistadora: Mas não tens receio, que por exemplo, porque tu não podes garantir que toda a gente leia os *mails*, não é? Tens receio que alguém não perceba ...

Coordenador: É assim, eu vou perguntando se realmente receberam os *mails*, pronto, vou questionando, porque há sempre, não é? Os *mails*, nós sabemos que a net nem sempre funciona bem. Já me aconteceu, até nem a nível de trabalho mesmo, mas outros assuntos importantes, de que eu enviei ou me enviaram, por exemplo, num dia e só passado dois dias é que eu o recebi.

Entrevistadora: Mas por exemplo, tu até podes, o *mail* pode ser recebido, não é? Mas nada te garante que a pessoa o leu e percebeu o *mail* ...

Coordenador: Quando são ahhhh....Assim temas importantes, muito específicos para nós, às vezes eu, às vezes ponho ponto 1, ponto 2, para prestarem atenção conforme ... agora estava-me a lembrar por exemplo da questão das matrículas, dos prazos, e pus isso no *mail*.

Entrevistadora: E depois há um acompanhamento da tua parte na implementação dessas novas mudanças?

Coordenador: Ahhhh.... Pegando nesse exemplo, é assim, estava lá taxativo, eu não ia inventar nada, alertei para as colegas naquele sentido de ...tinham que dar cumprimento àquilo, àquele assunto, mas eu aí já não...digamos, estava explícito eu não ia acrescentar, nem podia tirar, é legislação é legislação.

C. Participação

Entrevistadora: Relativamente aos elementos do teu departamento, achas que eles são participativos?

Coordenador: Olha, isto vai um bocadinho de encontro com o que eu disse há bocado, penso que não será só no meu departamento, mas a nível geral, que, ahhhh.... há, ahhhh, uma preocupação exagerada por alguns elementos de, o que fizerem, é a história das evidências. A nível de participação e partilha, ahhhhh ...há aqueles casos em que, digamos está no sangue de quererem partilhar, mas agora com a história da avaliação de desempenho sentem-se assim um bocadinho ahhhh.....

Entrevistadora: Mas eu quando falo em participação, pode ser por exemplo a participação na reunião, pode ser a participação nas atividades, se há pessoas que se voluntariam para determinada coisa, ou então até se essas mesmas pessoas, podem por exemplo, tu notas, que, por exemplo, estão agora a participar, mas se calhar no segundo período não participaram tanto, ahhh, ou se difere a participação consoante algum motivo que tu encontres?

Coordenador: É assim, eu estava a falar a nível de participação quando criamos propostas no departamento, mas também agora estás a falar também em termos de atividades...

Entrevistadora: atividades, sim, sim.

Coordenador: Ai poderá haver situações diferentes e atitudes diferentes. Ahhhh, pronto noto que quando peço propostas e para adiantarem o tal tpc de casa, ahh, nem sempre consigo colher as respostas de todas as colegas. Falam duas ou três, as outras remetem-se ao silêncio, por exemplo nesta última reunião, eu já a preparar esta última de final de ano, que é assim mais... tem muitos temas e que demora mais tempo, já perspetivei algumas propostas de trabalho de acordo com as atividades que tínhamos desenvolvidas até aquela data. É assim, nem toda a gente falou, colhi algumas propostas e depois eu também dei as minhas sugestões, pronto. Quem não deu...

Entrevistadora: Mas achas que são sempre as mesmas pessoas, que é uma questão de personalidade, ou pode eventualmente ter a ver com outros fatores?

Coordenador: Ahhh, é assim: Algumas pessoas, ah.... Poderão estar à espera do que o outro faz, pronto e terá a ver com ...

Entrevistadora: A personalidade...

Coordenador: Sim, exatamente. Eu penso que será mais aí, porque se a pessoa tiver boa vontade de colaborar, e quando dizemos em colaborar, será em intervenções pertinentes de acordo com o trabalho que se está a realizar e ao mesmo tempo inovar, porque dizer o que está dito, aí há muitas intervenções, mas já não estamos a falar nessas. Certo? Pronto. Há aquelas que realmente estão sempre atentas e dão continuidade aos trabalhos, e há aquelas que ficam um bocadinho mais a ver o que vem. Sobre as atividades, concretamente, é assim, quando há atividades de departamento toda a gente alinha. Aliás, as atividades de departamento são trabalhadas em departamento, e digamos toda a gente está de acordo.

Entrevistadora: Claro. De que forma é que tu promotes a participação dos teus elementos?

Coordenador: No grupo?

Entrevistadora: Sim, no departamento.

Coordenador: Portanto, enquanto reunião formal?

Entrevistadora: Sim, ou

Coordenador: ou trabalhos também?

Entrevistadora: Sim, claro.

Coordenador: Vou utilizando estratégias diferentes. Neste momento, já da última reunião para esta já estamos a prepará-la, ahhhh e, ahhhh, criei pequeninos grupinhos de trabalho, fiz distribuição de tarefas, tenho feito isso, distribuição de tarefas ahhhh....para agilizar os trabalhos na próxima reunião, para não ser tão cansativo, e para levarem as coisas preparadas, porque é assim, não posso ser só eu a preparar quando os trabalhos diz respeito a todas. E o tema que vai ser ahhh... trabalhado vai ser as propostas que irão ficar, digamos, de rascunho, para o início do ano letivo. Portanto, para fazer isso numa reunião, seria do género, ontem tivemos pedagógico e estávamos de manhã, íamos almoçar e voltávamos. Pronto é para facilitar a vida a toda a gente.

Entrevistadora: Portanto, acabas por pedir a participação de todos os elementos.

Coordenador: Exato. Desculpa. Quando, é a questão de propostas, é assim...ahhh.... Há situações diferentes. Se estamos a trabalhar ali, lanço propostas, umas colegas dão outras não dão, certo? Outra coisa é mandar por *mail* e lanço eu uma proposta. Por exemplo, só para vermos que estou a falar, situações diferentes sobre lançamentos de propostas: Decorrente da vinda da autora cá, tivemos aí o Joãozinho. Pronto e eu mandei por *mail*, mandei por *mail*, uma proposta de trabalho para darmos vida ao Joãozinho, porque trabalhamos muito em jardim-de-infância através do lúdico, em vez de ser.... E dei um exemplo lá, na minha proposta. Suponhamos, em vez de ser, a educadora a dizer: "Olha vais tu fazer esta tarefa ou aquela", era o Joãozinho, pronto. E as crianças aderem com facilidade. E é isso que nós queremos. Pronto fiz assim algumas propostas. No entanto, salguei sempre que já estávamos a chegar ao final do ano. Entretanto, depois quando

fomos na próxima reunião formal, falamos sobre isso. Ah, e entretanto até fiz o escalonamento, pensei em tudo como forma de facilitar a vida, se as colegas quisessem, essa proposta o tempo urge. Entretanto, é assim, não são obrigadas a apanhar a minha proposta, pronto. Ahhhh.... Depois falamos sobre isso, e as colegas gostaram da ideia, mas acharam por bem, no próximo ano letivo, então darmos vida ao Joãozinho. Pronto, e penso que isso até ficou registado. Porque é o que eu digo: eu lanço as propostas, mas ninguém é obrigada, não é? Quem sou eu, sou apenas um elemento do grupo, e aí eu gostei sempre e vi sempre o papel de coordenadora como mais um elemento do grupo, apenas tenho funções diferentes, acréscimo de responsabilidades e fazer a ponte com quem tenho que fazer como eu disse há bocado.

Entrevistadora: Achas que a mobilidade docente, o facto de poderem entrar pessoas novas, poderá afetar a participação no departamento?

Coordenador: De acordo com as personalidades, sem dúvida.

Entrevistadora: E o facto de eles se sentirem estranhos, ou numa realidade que não conhecem e se calhar não sabem quanto tempo vão lá ficar, achas que isso afeta de alguma forma?

Coordenador: Sim, e agora de acordo com esta legislação que está a sair, acho está a haver uma grande instabilidade e insegurança e isso vai-se repercutir nas práticas. Sem dúvida.

D. Trabalho

Entrevistadora: Relativamente ao trabalho enquanto elemento do conselho pedagógico, como é que descreves o trabalho desenvolvido com os outros elementos?

Coordenador: Eu, em relação aos outros colegas? Coordenadores de departamento?

Entrevistadora: Com os outros coordenadores...

Coordenador: Eu e os outros coordenadores? É? É assim, há uma coisa que me deixa feliz no meio desta azáfama de tantos trabalhos. Não só os coordenadores dali do conselho pedagógico, bem como o presidente, não é? Qua acaba por haver ali uma relação mais próxima, pode diferir um bocadinho de personalidades, mas há sempre uma proximidade, mas não só com até com os coordenadores com os outros colegas. Por exemplo, pertenço ao grupo do PNL, os outros colegas que eu acabo por conhecer porque também estou naquele grupinho de trabalho, senão eu não conhecia, e quem diz o PNL, diz os outros grupos todos inerentes à coordenação. Lá está, é o desenvolver... Sinto hoje em dia que tenho colegas e amigos cá no agrupamento, que se eu não tivesse estas funções, eu nem sequer os conhecia, quanto mais desenvolver amizades.

Entrevistadora: Mas achas que vocês conseguem, que tipo de trabalho é que vocês desenvolvem entre pares?

Coordenador: Agora é assim, há uma dificuldade quando queremos trabalhar a nível de coordenadores, é a questão dos horários, não é? Que cada um tem os seus horários, mesmo quando há coordenadores com um grupinho de trabalho mais restrito dentro dos coordenadores, por exemplo dentro da avaliação de desempenho, não é? É um exemplo, quando nos queríamos encontrar há essa dificuldade...

Entrevistadora: Mas tu consideras ...

Coordenador: Acho que deveríamos juntar mais, mas lá está tem a ver também com essas dificuldades, como ultrapassá-las não deve ser fácil. Não deve ser fácil nem para quem faz horários não é? E de acordo com o que vem na legislação, não é isso que está em causa, mas em termos práticos, acho que sim. Conforme eu há bocado disse que, é muito bom, digamos, aquela parceria, aquela continuidade, o trabalho da coordenadora e a direção, também é muito bom, a união dos coordenadores. E acho que isso pode ser mais desenvolvido, agora temos esse contratempo dos horários, que não sei se é fácil, quer dizer, fácil não é, mas até que ponto será possível ultrapassar ou não, não sei.

Entrevistadora: Como é que describes o trabalho desenvolvido nas reuniões de departamento? E quando eu falo, refiro-me por exemplo, o que é que é alvo da ordem de trabalhos, como é que tu conduzes as reuniões, se sentes que é mais um órgão de informação ou de deliberação?

Coordenador: É assim, informação tem que ser. É um dos pontos, certo? Ahhhh...., mas...., para além da informação, as pessoas têm que estar informadas, correto? Ahhhh é trabalho, o que interessa ali, o “sumo”, conforme eu disse há bocado as intervenções que sejam pertinentes, que haja mesmo “sumo” do trabalho, trabalho pedagógico, que é isso que nos une ali no grupo, que haja esse trabalho e que haja, quando houver as intervenções que também sejam inovadoras para nós podermos evoluir.

Entrevistadora: Relativamente mesmo à ordem de trabalhos, o que é que consta normalmente da ordem de trabalhos?

Coordenador: É assim....

Entrevistadora: Queria que me descrevesses mesmo ...

Coordenador: É assim, tem a ver com o PAA, porque o PAA tem a ver com atividades que nós vamos desenvolvendo, e é aí que nós aplicamos a pedagogia, certo? Pronto. Será a base do nosso trabalho são as atividades que nós vamos realizando, em que por exemplo o 1.º ciclo, os outros níveis de ensino têm as avaliações, é digamos uma vertente que os outros níveis têm, nós trabalhamos de forma diferente, para nós o nosso dia-a-dia são atividades que vamos fazendo, ou em contexto de sala, intersalas dentro do próprio jardim ou agora também articulação com o primeiro ciclo, que é o ciclo que mais próximo está de nós, ahhhh....Embora agora também temos feito com outros ciclo. Ainda agora uma das propostas que temos, digamos, do pequenino grupinho, que eu fiz parte naquela divisão de tarefas que fiz, estamos a apostar numa atividade, em que se articule também com os meninos da educação especial de cá. Acho que é uma mais-valia, quer para uns grupos, quer para outros.

Entrevistadora – Consideras que existe trabalho colegial dentro do teu departamento?

Coordenador – É assim, eu penso que está um bocadinho comprometido com aquilo que nós, já referi há bocado, não é? Agora, se houver boa vontade...

Entrevistadora – Mas dentro do teu departamento...

Coordenador – Sim, se houver boa vontade... Agora, tem a ver com as personalidades, há pessoas que são egocêntricas, e quando dizemos partilha, há pessoas que são as primeiras a falar em partilha, mas é partilha para elas. E por isso é que aquelas pessoas que têm no sangue, que gostam de partilhar, já têm desabafado comigo e eu sinto isso, de tal forma que os *mails* corriam uns atrás dos outros com partilha e agora têm sido reduzidos. Porque sentem-se mal, porque no fundo a partilha é, quem fala em, algumas pessoas falam em partilha, só querem receber e não dão. Ainda há pouco tempo, pronto, nesses encontros informais e que vamos falando, porque o trabalho não é só naquela reunião...

Entrevistadora: Exatamente, exatamente.

Coordenador – é aquele trabalho que também nós temos, conforme ainda há bocado tive que, nem sabia que as colegas estavam a trabalhar aqui, aproveitei logo e tentamos enriquecer sobre aquele tema. Aproveitei logo esse bocadinho, ahh..... e aquilo que as colegas desabafam e eu, eu vi isso, mas desabafar....é que houve alguém que, digamos não costuma partilhar, pronto, gosta de receber não é? E há pouco tempo mandou dois mails, um, abriram, e que quer dizer parecia que estávamos em sintonia! Eu própria, fiz na mesma, abri o primeiro e digamos não era nada inovador. Era aquilo que nós já tínhamos, que já sabíamos, digamos que as colegas já não chegaram a abrir o segundo, porque viram que não dava nada de novo. Quer dizer, isto já não ajuda. O que interessa é que haja a verdadeira partilha. Haja esse espírito dentro das pessoas e que não sejam egocêntricas, não queiram só para elas, nós aprendemos uns com os outros, ninguém nasce ensinado. E a riqueza está, ou formal ou informal, ...

Entrevistadora – Mas achas que essa pessoa fez de propósito, em partilhar só aquilo que não é inovador?

Coordenador – Ah, Não, não é isso, mas... ah, o que eu quero dizer é que tem que haver a motivação, dentro de nós, de que realmente queremos crescer com os outros. E então aquilo que nós vamos fazendo, partilhamos, e claro que ninguém é perfeito, há falhas, e depois, até se as outras, não só tomarem conhecimento, mas também derem achegas, depois para outra vez até podemos fazer melhor. É nessa perspectiva que temos que trabalhar. É na perspectiva formativa, e se as pessoas não partilham, ou então se mandarem, neste caso alguma coisa que as pessoas já têm, quer dizer não é inovador, não se construiu nada e então as pessoas aí ficaram desmotivadas.... Mas isto foi, foi só uma situação que aconteceu, certo? Agora a nível geral, aquelas colegas que partilhavam muito, agora têm recuado, porque no fundo sentem que não recebem esse *feedback*. Pronto, lá está, tem a ver com as personalidades.

Entrevistadora: Mas isso tudo através de *mail*, não é?

Coordenador: Sim, havia muito, houve um tempo que muita partilha, muito material que nos enriquecia umas às outras, só que nem toda a gente mandava e portanto eu sinto e as colegas têm desabafado comigo, que realmente pronto, agora sente-se no fundo tristes e isoladas e quer dizer acabam por não ter vontade de continuar porque não recebem esse *feedback*. Pronto. Mas isso aí digamos, era um acréscimo, era uma mais-valia para todas, todas somos profissionais, todas temos que nos continuar a desenvolver e melhorar as nossas práticas, e toda a gente lucrava, mas se nem toda a gente entrar nesse esquema...

Entrevistadora - E de que forma é que tu podes ajudar a ultrapassar esse problema?

Coordenador – É assim, é continuar a falar na partilha e suscitar que haja essa verdadeira partilha, mas sinto que, conforme falava há bocado, a avaliação de desempenho está a cortar muito também essa motivação que as pessoas têm.

Entrevistadora – Achas que nos últimos anos tem aumentado o trabalho burocrático do coordenador de departamento?

Coordenador – Mas não é só do coordenador, eu acho que nos cabe a todos. Eu acho que cabe-nos a todos.

Entrevistadora – Exato. E por exemplo, a função de controlo, achas que neste momento ao coordenador de departamento é atribuída uma maior função de controlo sobre o resto dos professores?

Coordenador – Eu como me vejo numa de igual com os outros colegas, não vejo por aí, agora parece-me que quando veio o primeiro modelo de avaliação de desempenho as pessoas estão a ver o coordenador avaliador, um bocadinho por aí. E isso é nefasto, isso é nefasto. Aliás, se bem te lembras o ano passado, no início do ano, quando falamos, e acatei as tuas ordens de ir pelas escolas no sentido de fazer a supervisão, que no fundo não foi mais do que ir lá, falar com as colegas, uma forma simples, certo? Era pronto, para tomar conta da realidade, conversar assim um bocadinho, ver o que poderiam estar a pensar fazer, quer dizer mesmo uma atitude muito simples.... Ahhh... não....Não fui, e aí fiquei triste, não fui bem aceite, e digamos, ahhh... não fui bem aceite e o que mais me custou, foi, pronto, todos nós profissionais temos aquelas colegas que estamos mais próximas umas das outras, que até há uma relação de empatia de amizade, e digamos que, de quem eu nunca esperava, assim uma, uma reação mais distante, colhi-a. Eu sofri com isso. Ahhh.... Digamos que fiz assim, fui nesse momento até antes de começarem as aulas propriamente ditas, porque depois de acordo com o horário já é diferente, foi mesmo no início enquanto toda a gente estava a preparar, as salas, a preparar o ano letivo e senti-me mal por isso.

Entrevistadora – Tu não sentes, mas que os professores se sentem mais controlados...

Coordenador – É assim, eu acho que, voltando a essa situação, não havia necessidade de, para essa situação ter surgido, não havia necessidade.... Digamos que foi um contra relógio para mim....

Entrevistadora – Achas que consegues, enquanto coordenadora desenvolver a articulação entre os professores do teu departamento?

Coordenador – A articulação....Mas estás-te a referir a articulação, quê? Já a fugir do departamento e ir para os outros...

Entrevistadora – Não, não, não. Entre eles, entre departamento ... dentro do departamento.

Coordenador – É assim, tento, mesmo quando faço a distribuição de tarefas, pronto, não é... é para preparar os trabalhos para não ser cansativo, mas ao mesmo tempo lá está, o facto de se trabalhar em pequenino grupo, isso acho que ajuda muito, a desenvolver a articulação inter, ou inter as, entre as próprias colegas. Portanto dentro do próprio departamento e que depois será uma mais-valia para o próprio grupo. Pegando neste trabalho concreto, nós depois vamos pôr, aproveitei e já disse a estas colegas, o pequenino grupinho que eu fiz parte, ahhh, vai mandar o trabalho que fez, para os outros colegas verem, ahhhh, e depois será posto na mesa, mesmo assim, na próxima reunião para vermos, se concordam se não concordam, e outras ideias poderão surgir.

Entrevistadora – ahh, portanto, ahh, já me referiste a partilha de materiais e de ideias essencialmente por *mail*, não é? Isso é feito normalmente...

Coordenador – Este ano como houve aquela possibilidade, porque eu já há uns anos tentei fazer a reunião informal, chegamos a fazer alguns momentos, mas como não incluía um momento dentro, chamemos-lhe assim, do próprio horário, começou assim a haver um desfasamento e foi complicado. É assim, eu posso lançar as propostas, mas costumo dizer não sou mãe de ninguém, nem posso obrigar ninguém...

Entrevistadora – Claro.

Coordenador – Posso é suscitar. Ahhh... Este ano foi bom o facto de, com a autorização da direção, incluímos aquela reunião informal naquele tempo, e aí pode haver alguma partilha, mas lá está, podia ter havido mais. E então aí não é só por *mail*, portanto que já fazíamos isso nas reuniões formais, não só divulgar as atividades que se iam fazendo, já fazíamos isto, mas naquele momento aproveitou-se e até as colegas levavam, conforme também já se fazia, alguns trabalhos que fizeram. Agora, o que eu fico triste, poderia haver mais partilha ainda. No sentido de aprendermos umas com as outras.

Entrevistadora – Exato. Tu sentes algum afastamento entre ti, enquanto coordenadora e os outros elementos do departamento?

Coordenador – Afastamento como?

Entrevistadora – Em termos de distância de funções.

Coordenador – Ah, não. Da minha parte não. E nunca fiz nada, em que as outras me achassem mais do que elas, aliás, como eu costumo dizer, é que pronto, estou ali, o meu dever é o que é, que já falamos, fazer a ponte entre os órgãos devidos, e estou ali... Ainda agora surgiu uma ideia de um projeto que [nome do Jardim] fez, e eu disse logo que queria aprender com elas. Sobre a história do bicho de seda, nunca fiz nada sobre isso, portanto eu ali estou para aprender e também aprendo com os meninos. Porque os meninos quando chegam ao jardim não vão *tabua rasa*, cada um já leva os seus saberes. Portanto nós aprendemos uns com os outros, e é esse o meu lema, ahh, e pronto e já lhes cheguei a dizer também que, tudo o que eu puder e acho que faz parte do meu dever, e penso que tu sabes, aquilo que eu puder defender no departamento é meu dever e sinto isso dentro de mim. Não só como coordenadora, mas pronto tem a ver com as minhas funções, mas acho que humanamente também isso deve ser feito. E quando faço é precisamente nas costas do grupo, porque quando o grupo está o grupo sabe-se defender, todas somos adultas e profissionais.

E. LIDERANÇA

Entrevistadora – Como é que te descreves enquanto líder desse grupo? Qual é o tipo de liderança que exerces?

Coordenador – Ahhh....É assim, sempre gostei de valorizar a opinião das colegas. Acho que isso é fundamental. Isto vem um bocadinho se calhar repetir-se aquilo que já foi dito. Ainda para mais, com um grupo pequenino, é mais fácil. Fico triste, quando nem toda a gente colabora. Mas pronto. Lanço, digamos, lanço o trabalho, ou os trabalhos vêm porque a legislação está a mudar, porque é preciso trabalhar, não são todas propostas minhas, agora de acordo com o que é preciso fazer, nunca vou sem nada na manga, mas gosto de as ouvir

primeiro. Porque é um grupo de iguais, toda a gente tem o seu valor. Quando tenho que dar as minhas achegas, pois obrigatoriamente tenho que as fazer. Agora, há situações, em que eu tenho que dar a minha opinião, porque sinto-me responsável como coordenadora, se eu tomo conhecimento de alguns trabalhos e se eu acho que os trabalhos devem ficar mais completos desta forma ou daquela, eu sinto-me na obrigação de... Agora, estou-me a lembrar, que ainda ontem até referi isso sobre as planificações... As nossas grelhas de departamento, que agora servem de rascunho, porque temos uma grelha geral que é para todos os departamentos e é do agrupamento, do PAA geral, nós tínhamos as nossas grelhas, aliás quando a coordenadora de projetos me falou, eu mesmo em pedagógico disse, nós já tínhamos o nosso trabalho feito e as nossas grelhas, e que até estavam mais completas do que aquela grelha, porque aquela grelha não tem as competências por exemplo, quando nós temos objetivos, competências, estratégias, portanto, digamos que a nossa grelha está muito mais completa, do ano passado para este ano incluímos também as metas porque surgiram, tem que ser. Ahhh... mas foi ...e isso interligado com a avaliação de desempenho, lembro-me perfeitamente, que eu tive que ser persistente e mostrar que realmente era importante ter as planificações o mais completas possível, mas tive alguns elementos que estavam a entender isso como seja um acréscimo de trabalho, que se calhar até nem seria assim tão ... não seria de valorizar. Eu lembro-me, pronto, que tive que, digamos batalhar porque, depois eu ia-me sentir responsável se as planificações não iam ficar completas e depois, na altura eu não quis dizer como avaliadora, pronto, lá está aquela, manter a minha postura, estava ali como coordenadora, mas no fundo à retaguarda eu já estava a perspetivar a minha função ou de qualquer outro elemento como avaliador, que depois podia ficar ali entre a espada e a parede e o colega avaliado poderia ser prejudicado. Embora eu isto omiti, porque não queria que só vissem ali a avaliação de desempenho, não fazia sentido, não faz sentido. Agora, os trabalhos devem ser o mais completos possível, portanto, é essa a minha preocupação. E nesse caso eu tive que fazer valer, não a minha posição enquanto [nome], mas enquanto profissional que estava a ver que aquilo poderia estar mais completo. E é engraçado, que depois desse, de passar esse primeiro momento de avaliação, tive quem, digamos e isso consolou-me, me desse razão, inclusive depois já não estava no nosso departamento, nem no nosso agrupamento, mas depois disse-me: "[nome] valeu a pena

aquele esforço, porque eu agora já tenho...”, digamos, já tinha base para continuar já noutro agrupamento, senti-me feliz...

Entrevistadora – Claro. Mas, mas acabaste, por não me descrever muito o tipo de líder ...

Coordenador – É assim, aí perante a minha persistência, se calhar foi um bocadinho imposta, certo? Normalmente não é, porque se eu gosto de ouvir a opinião das colegas, não pode ser imposta, certo? Aí teve que ser um bocadinho... não foi no caso de ir...da imposição, mas de persistência porque via que aquilo estava a ser necessário, pronto, foi assim um bocadinho...

Entrevistadora – E de que forma é que tu achas que a tua forma de liderar influencia a participação dos teus colegas?

Coordenador – É assim, eu acho que seria ridículo, eu não me estou a ver chegar ali ao um departamento, que é um grupo de iguais, eu chegar ali e digamos “vomitar” os trabalhos como se fosse imposição, como esta proposta que fiz por último e que ficou de darmos vida para o próximo ano letivo, se eu dissesse assim: “meninas temos que fazer isto”, somos todas profissionais, eu não sou mais do que ninguém, estou ali a aprender com elas e também quero aprender...aprendo com elas, e também com certeza elas aprenderão alguma coisa de mim, espero bem que sim...Ahhh... portanto, não estou a ver a minha posição de chegar ali e é assim, assim... não consigo.

Entrevistadora – Como é que descreves a liderança exercida pelo presidente do conselho pedagógico?

Coordenador – (risos). Ai, agora fizeste-me lembrar uma situação (risos), estou-me a rir... é assim, é lógico que, estou-me agora... entre o presidente do conselho pedagógico ou o presidente de qualquer reunião, há situações em que tem que tomar a decisão. Há ideias diferentes, e em último caso, no fundo há situações que tem que fazer valer a sua posição. Como elemento, aliás se fosse a votação, portanto isso já tem a ver com o regimento, não é? o regimento do departamento, ou neste caso do conselho pedagógico, se tivesse que ir a votação, depois aí em caso de empate, pronto, o presidente da reunião tem o direito,

digamos de desempatar, mas fora essas situações, é assim, vai ouvindo vai ouvindo as pessoas, se acha conveniente, acata, se acha que é menos pertinente, não é que não seja pertinente, mas que Que poderá enveredar por outro caminho, não por aquele, embora sendo pertinente, toma as suas decisões, e é assim, é o que eu costumo dizer (...), porque há situações que tem que ser mesmo.

Entrevistadora – Para terminar, o que é que tu consideras um coordenador eficaz?

Coordenador – Um coordenador eficaz...Nos tempos que correm, e um acréscimo de trabalhos, de funções, e exigências, isto é muito difícil, muito difícil. Agora, se calhar podemos apontar sugestões, que encaminhem para a eficácia do desempenho do coordenador.

Entrevistadora – Que serão?

Coordenador – Uma será preparar os trabalhos, sem dúvida; outra, que para mim continua a ser importante, ouvir as colegas, a distribuição de tarefas acho que funciona bem, ahh e valorizar, é uma forma, é uma estratégia de valorizar, até porque, claro que a distribuição de tarefas depende dos trabalhos, porque há outras coisas que é ali em plena reunião, acata-se as opiniões que nos dão, e trabalhamos com elas, pronto. Ah, mas, na medida do possível, tudo o que for trabalho que exija mais e que possa ser preparado por todas; aliás um dos *mails*, por último mandei no sentido de prepararmos todas a reunião, não só eu, foi nesse sentido que até mandei esse mail, ahhh... acho que as pessoas se sentem importantes como elas são, e que acabam por se ajudar mais, acho que é uma boa estratégia; para desenvolvermos os trabalhos de forma mais eficaz, e de forma produtiva. Agora, tem, tem que haver uma, uma motivação, começa por aí: porque um líder que não tenha motivação para ser líder, mas não é ter o termo de líder, é os trabalhos, o esforço diário que eu às vezes a brincar, por qualquer situação digo, de manhã, de tarde, à noite, mas no fundo é isto, os esforços que é preciso ter, o empenho diário, sem olhar para o horário, para o horário que nos é estipulado. Ahhh, tem que ser, isto é obrigatório, portanto ou a pessoa gosta daquilo que faz, ou então, já estou a dizer não faz nada bem. Mas isso até se formos para um professor titular de turma, isso é equivalente. Agora, claro ao

coordenador exige-se muito, e cada vez mais, cada vez mais, aliás eu posso dizer estou um bocadinho assustadinha, do que poderá vir para aí. 'Tou, 'tou, ainda ontem fiquei a pensar um bocadinho depois do pedagógico, "Oh meu Deus", pronto. E, é assim, a partir da motivação, mesmo conforme eu há bocado falei, procurar a formação contínua, para mim não devia de haver isso, mas não sou eu que mando. Ahhh procurar a formação, o empenho, o dar-se de si, é isto. O dar-se de si acho que estará na base de todo e qualquer trabalho, seja coordenador, seja avaliador, seja aqueles trabalhos de grupo que ficam assim um bocado menos visíveis, do PNL, ou do jornal, tem que ser.

Entrevistadora – Gostarias de acrescentar mais alguma coisa?

Coordenador – Penso que não.

Entrevistadora – Muito obrigada!