

Entrevista Semidiretiva

Dados biográficos e profissionais

Idade - 49

Sexo - Feminino

Formação Acadêmica – Licenciatura em Educação de Infância

Tempo de serviço – 17

Tempo de serviço na presente escola – 8 anos

Cargos desempenhados – Conselho Municipal de Educação; Conselho Geral;
Membro da Equipe de autoavaliação; Coordenadora de Estabelecimento

A. Objetivos da organização / Funções do coordenador

Entrevistadora – Muito bem! Como caracterizas então a evolução das funções de coordenador nos últimos anos?

Docente – Como é que caracterizo a evolução das funções de coordenador? É assim, caracterizo essencialmente por uma adaptação às novas realidades. Às novas... à mudança de lei, à mudança de colegas, mas acima de tudo pela postura que ele tem que assumir cada vez mais hoje, diferentemente do que teria até então, terão que ser ajustadas...

Entrevistadora – Mas achas então que houve uma evolução dessas funções e que...

Docente – As funções sim! As funções sim.

Entrevistadora – E que são mais exigentes agora do que eram?

Docente – Muito mais exigentes do que eram anteriormente e por isso mesmo o coordenador tem mesmo que se adaptar a essas mudanças. Como pessoa, como profissional, como colega e essencialmente como....

Entrevistadora – E quais são os constrangimentos portanto que ele, tem-se deparado quando há este avolumar de funções?

Docente – Essencialmente com o tempo. Essencialmente o tempo. É assim, de facto, ele luta contra uma série de constrangimentos ou seja, é o tempo, é demasiadas funções que são atribuídas de coordenação, de apoios educativos, enfim e de organização de trabalho para o departamento, não é?

Entrevistadora – E tendo isso por base achas que o coordenador se encontra preparado para lidar com este avolumar de funções e constrangimentos no desempenho da sua função?

Docente – Neste momento penso que não. Penso que não porque.... Eu acho que também tem a ver muito com as pessoas que estão à frente dos departamentos. Tem a ver com a sua organização, o seu método de trabalho, a sua postura, a sua maneira de estar e pensar frente ao departamento e frente também aos órgãos de coordenação, não é? Não é só... O coordenador tem que saber que está num departamento entre colegas e que essencialmente tem que lutar pela união desse grupo, pelos interesses desse grupo e fazer depois a transmissão dessas ambições dessas... de tudo isso para o órgão de gestão.

Entrevistadora – E, tu não sentes que ele esteja preparado nesse sentido? Ou achas que por exemplo, é falta de formação?

Docente – Eu acho que sim, eu acho que os coordenadores deveriam ter primeiro que tudo formação: ensino, as funções que lhe são atribuídas, de que forma é que ele pode gerir o tempo e essas funções, em função, não só da coordenação, mas também em função dos colegas essencialmente, porque um coordenador tem que estar ali pelo departamento também, não é só pelo facto de ser coordenador mas também pelos colegas.

Entrevistadora – Mas por exemplo essa formação tinha que ser criada, ou existe ou achas que existiria... porque neste momento o teu coordenador até tem formação especializada em supervisão, não é?

Docente – O que eu acho? O que eu acho acima de tudo não é o facto de ter supervisão ou ter o mestrado ou ter doutoramento, eu acho é que as pessoas têm que acima de tudo atualizar-se frente à mudança, porque é assim nós não podemos estar a agir da mesma forma que agíamos aqui há uns anos atrás, até porque a mudança no ensino é evidente e não é só nas crianças

também é em nós, e nós próprios temos que mudar se queremos avançar. Porque a minha postura não pode ser a mesma de há dois, três, quatro, cinco anos atrás, os colegas são diferentes, os métodos de trabalho são diferentes tudo, tudo está em mudança e nós é que nos temos que adaptar, não é só ser coordenador e vamos agir da mesma forma que agíamos até agora. Não pode ser! Não pode ser. As pessoas têm essa formação partiria sei lá, mesmo a nível interno, eu acho que a nível interno, até mesmo só os próprios coordenadores de todos os departamentos terem uma formação, para eles todos juntos saberem de que forma é que hão-de, como é que hão-de estar. Porque é possível internamente fazer essa formação. Eu acho!

Entrevistadora – Mas essa formação nesse sentido seria dada por quem?

Docente – Eu acho que nos órgãos de gestão há elementos que poderiam fazer essa formação. Mais uma formação de informação de encaminhamento de abertura, um bocado das maneiras de pensar e de agir, isso é essencial.

Entrevistadora – Falando por exemplo dos documentos essenciais do agrupamento e estruturantes, o coordenador dá a conhecer esses documentos ao departamento? Portanto, estamos a falar....

Docente – É assim: relativamente aos documentos estruturantes: eu acho que e vou dizê-lo como colega, se nós não formos ter essa preocupação, nós como professores, educadores como profissionais de educação, não são os coordenadores de departamento que nos põem ao corrente. Os documentos existem! Estão lá!

Entrevistadora – Consultem.

Docente – Consultem!

Entrevistadora – São-vos dados a conhecer que existem, não é? mas eles não são analisados.

Docente – É assim, analisados no departamento em pormenor não!

B. Mudanças surgidas nas práticas organizacionais / Processo de decisão

Entrevistadora – Achas que o departamento funciona mesmo onde a tomada de decisão acontece? São tomadas decisões dentro do departamento?

Docente – É assim, neste momento, para dizer não e para dizer sim, eu digo sim e digo não, porque é assim, há decisões que são tomadas no departamento, que nós sabemos há sempre as atas que são realizadas nas reuniões, o que eu neste momento acho é o que nunca devia acontecer é as atas são feitas, as reuniões, o que está dito está dito, e depois não deveria haver oportunidade de alteração dos elementos que vão para a ata. Porque o que é dito é dito, está dito, assinado e acabou. Não é, vão incluir mais este parágrafo mais aquele e troca-se atas e anda de atas para aqui, atas para acolá. Eu acho que isso não funciona. Eu acho que a ata é feita na hora, toda a gente tem conhecimento assina-se e acabou.

Entrevistadora – Mas isso quer dizer que as decisões que são tomadas não são depois levadas a quem de direito?

Docente – É assim há decisões que muitas vezes são tomadas em departamento, que são tomadas ali e depois ou por que não fica tão bem, entre aspas, na ata vamos reformular isto. Eu acho que isto, na minha, opinião não deve acontecer. Porque é assim, o que quer que seja dito na reunião de departamento está e acabou. Não há que, melindre... não é, melindrar ninguém, mas acontece, disse, está feito, é ali na hora. E muitas vezes há situações em que há profissionais que querem participar, dizem coisas e essas coisas não chegam a ir para ata.

Entrevistadora – Achas que o coordenador de departamento representa o departamento no conselho pedagógico, ou ao contrário, é representante do conselho pedagógico no departamento? Achas que ele é mais um veículo de transmissão de cima para baixo ou de baixo para cima?

Docente – Deveria ser um transmissor de cima para baixo, porque tudo aquilo que se passa no pedagógico e que diz respeito ao departamento, competiria ao coordenador transmitir essas informações ao departamento em questão. Por outro lado também faz, é da sua competência, assuntos que sejam discutidos em departamento, que tenham que ser por decisão em pedagógico devem ser. Portanto no fundo há as duas situações: transmite aquilo que se passa no pedagógico que diz respeito ao departamento e não só, por à lei geral e também por sua vez leva para pedagógico aquilo que tem que ser decidido em pedagógico e não pode ser, não pode ser decidido numa reunião só numa reunião de departamento, tem que passar pelo órgão de gestão.

Entrevistadora – Mas, tu estás-me a falar daquilo que é suposto acontecer ou daquilo que acontece?

Docente – Eu estou a falar daquilo que...

Entrevistadora – Mas, tu sentes o teu coordenador, neste caso sente-lo mais que chega ao departamento e interessa-se mais em veicular

Docente – Sim, sim, sim, sim, sim, sim... sim, sim, sim, Sim,

Entrevistadora – a informação que vem de cima ou está preocupado com o departamento e na defesa do departamento para chegar ao conselho pedagógico?

Docente – Aquilo que eu noto é que, uma grande maioria das vezes é precisamente transmitir o que está no pedagógico porque eu estive no pedagógico, isto foi no pedagógico. Por outro lado, também há situações em que isso aí que se verifica a preocupação de facto, de fazer valer o departamento, de fazer valer as nossas opiniões, embora às vezes isso não seja conseguido. Porque nós sentimos muitas vezes que falha qualquer coisa. O coordenador de departamento tem que lutar, entre aspas, pelos interesses e pelos direitos e pelas opiniões, também tudo, entre aspas, porque isto é sempre tudo muito relativo, para levar junto do pedagógico e fazer valer os direitos e (...) até porque, nós, as atividades que às vezes, queremos levar a cabo, muitas vezes temos que pensar duas vezes se realmente vamos falar ou não.

Entrevistadora – Achas que o facto do coordenador de departamento, legalmente, ser nomeado, pelo diretor, é um constrangimento? Ou seja, achas que, de alguma forma o coordenador de departamento se sente obrigado, entre aspas, a cumprir a vertente do diretor porque foi por ele nomeado?

Docente – Eu penso que não, porque é assim: o facto do coordenador e outros coordenadores, quer sejam do departamento, serem nomeados pelo diretor, eles foram nomeados para um cargo; eles têm que exercer o cargo dentro na lei e dentro da justiça da lei, mais nada. Não é fazer valer o meu interesse, claro que é evidente que eu tenho que seguir a lei, desde momento que siga a lei, estou a seguir as indicações e as orientações e a direção, porque se eu estiver na lei estou na lei, não estou a falhar. Agora não preciso de contornar para; tenho é que ir pela lei, e estando pela lei, estou pelo lado certo.

Entrevistadora – Falando outra vez das mudanças que nós estávamos a falar há bocado, portanto, surgem mudanças a nível... legislativas no caso deste departamento, pronto não temos programas, mas temos processos de avaliação diferente até da avaliação docente, como é que a coordenadora acompanha este processo de mudanças, quando saem novos normativos, quando saem novas orientações, de que forma é que ela dá a conhecer ao departamento e de que forma é que faz o acompanhamento da implementação dessas mudanças?

Docente – Relativamente á lei geral, quando há mudanças a nível de ADD, da lei geral digamos, comunica, a informação que foi veiculada no pedagógico e faz menção aos despachos aos... aos despachos, essencialmente, e, e a gente consulta.

Entrevistadora – Mas não são então discutidos, nem essa implementação das mudanças são acompanhadas por ela ou?

Docente – Poderão ser acompanhadas, mas são transmitidas apenas como informação escrita e a gente vai consultar. Nós também temos que estar dentro da lei.

Entrevistadora – Exatamente!

Docente – Agora, digamos assim, discutir e vamos ver o que é melhor, como será melhor, onde é que isto nos afeta, onde é que isto...não!

C. Participação

Entrevistadora – Como é que descreves a tua participação enquanto elemento do departamento?

Docente – Eu neste momento, estou numa sequência de situações, que me levaram a manter-me calada, entre aspas. Participo em trabalhos sempre que sou solicitada, dou o meu contributo.

Entrevistadora – Mas a participação que eu quero saber é exatamente esse que tu...a vertente que tu estás a falar. Portanto, eu quero saber, diante duma reunião se tu te consideras uma participante ativa, mas também estou a falar em termos de atividades. Se tu te ofereces para...

Docente – Ah, sim! Isso sim! Isso para grupos de trabalho, e sempre que é necessário estou. Estou no grupo de trabalho, agora dizer assim: até que ponto a minha opinião vale o que vale,

muitas vezes fico pela opinião não dada, porque prefiro uma opinião não dada, do que estar a dar uma opinião e ter que estar a contornar aquilo que digo para estar escrito em ata então eu prefiro não. Concorde ou não concorde... Mas prefiro não.

Entrevistadora – Mas tirando isso, noutras atividades?

Docente – Há sim! Isso aí sou! Sou! Eu falei apenas no facto de muitas vezes sentirmos, sentir que aquilo que eu digo não é considerado válido, não é. E então nesse campo eu prefiro ficar mais moderada. Agora a nível de participação participo, dou tudo pelo departamento. Isso aí...

Entrevistadora – Em termos de trabalhos e atividades?

Docente – Em termos de trabalhos e atividades, sim!

Entrevistadora – Relativamente aos outros membros, consideras que o teu departamento é um departamento participativo e aqui nas duas vertentes não é? Naquilo que pode eventualmente ter a dizer numa reunião e à participação em termos de trabalho em si? E se essa participação difere por exemplo de momento para momento. Como tu estás a dizer, imagina que tens um problema de saúde e que neste momento não estás tão disposta, ou estás mais cansada, se achas que alguma coisa aqui influencia a participação dos vários elementos do departamento?

Docente – Sim, é assim: Dentro da participação dos restantes elementos do departamento, eu acho que numa forma geral toda a gente trabalha. Uns... até porque nós atribuímos, na altura, no início do ano letivo, atribui-se as funções e cada uma faz o seu trabalho. Agora há sempre a cooperação. Em grupos de trabalho para orientar (...) agora para a estruturação dos documentos para próximo ano letivo, dividimos por grupos de trabalho e toda a gente colabora; agora dizer-te que toda a gente é participativa nesse campo, sim. Toda a gente participa e eu acho que não há ali ninguém que seja melhor ou pior que ninguém. Toda a gente trabalha toda a gente está ali pelo departamento. Uns mais que os outros. Porque uns têm mais valência, mais-valia dum lado e outros têm noutra mas toda a gente numa forma geral participa, agora se me dizes que, se me perguntam se ... eu noto que, o que eu estou a notar neste momento no departamento é que há pessoas que não.... Que se absterem de dar a sua opinião. Porquê? Porque muitas vezes essa opinião não é bem vista, ou porque eu dou a minha opinião e porque não é assim... Houve momentos em que isto não se notou. Mas a partir duma determinada altura isto criou-se ali

um...eu costumo dizer que se criaram ali duas alas, a lala do sim e a ala do não e a ala e talvez uma ala do talvez, porque uma pessoa nunca sabe até que ponto pode... até onde pode ir.

Entrevistadora – E achas que isso tem a ver com quê?

Docente – Eu acho que tem a ver, e muito honestamente e é a minha opinião pessoal, e tem a ver única e simplesmente com isto. Se há uma pessoa, se há um, o coordenador ou uma pessoa qualquer adoece. Há uma outra que substitui. Se essa pessoa fez um trabalho bom, fez um trabalho excelente, porque não dizer “fez um trabalho excelente”. Não estamos aqui a ferir a, b nem c. Durante aquele tempo em que ela esteve na vigência do seu trabalhinho, ela fez o trabalho como devia fazer e nós louvamos isso. Agora, chegar-se ao ponto de, eu louvo sou visto numa forma, eu não louvo, sou visto doutra forma, uma pessoa chega a um ponto e não sabe o que é que...

Entrevistadora – Em que posição...

Docente – Em que posição se há-de colocar. É assim nós estamos ali pelo departamento não há ali ninguém melhor nem pior que ninguém.

Entrevistadora – Então nesse aspeto, eu ia-te perguntar se achas que a coordenadora promove a participação do departamento?

Docente – Neste momento... neste momento está um bocado confuso. A nível de participação, porque as pessoas estão sempre com receio.

Entrevistadora – Mas estás-me a falar só... Mas, estás-me a falar só em participação nas reuniões?

Docente – Reuniões só, agora a nível de trabalho, as pessoas continuam a trabalhar na mesma.

Entrevistadora – Mas, ela em si portanto promove o trabalho dos vários elementos? A participação dos vários elementos?

Docente – Há sim, sim, isso sim. Isso promove até porque nós também não precisamos que haja essas orientações porque nós sabemos todos trabalhar para o grupo. A coordenadora diz-

nos o que temos de fazer e as pessoas dividem-se e fazem. Eu estava a falar mais na participação nas reuniões.

Entrevistadora – Nas reuniões.

Docente – Nas reuniões. Eu acho que tem que haver mais...mais liberdade de expressão. E as pessoas não têm que ser julgadas ou ser, por dizerem ah, isto ou aquilo. Porque é assim, eu digo a minha opinião, digo aquilo que eu penso sobre determinado assunto. Não tenho que ser julgada por a e b, ou então não o dizer por pensar vou ser avaliada desta forma ou daquela. E não pode ser!

Entrevistadora – Eu ia-te perguntar como é que se processa a tomada de decisão no interior do departamento? Ou seja, é preciso levar uma decisão a pedagógico como é que o departamento decide como é que...se são vários argumentos apresentados?

Docente – É assim: Imaginemos um determinado documento, vamos levar um documento a departamento, esse documento precisa de alterações, fazemos as alterações. É evidente que se apresentando um único documento, doze, treze, catorze quinze cabeças não pensam todas exatamente da mesma forma, claro que vai haver, salvaguardar sempre alguma opinião que mais encaixa naquele documento: eu acho que neste caso haveriam de ser dois documentos. Imaginemos o mesmo assunto, se um grupo tende para ali o outro tende para outro lado eu acho que, então dava-se hipótese aos dois grupos de levarem o documento a pedagógico e esses documentos é que, porque é impossível que toda a gente concorde exatamente com aqueles pontos no documento inteiro.

Entrevistadora – Sim, mas a maioria normalmente, não é? Num estado democrático acaba por vencer e isso, tu sentes que é a maioria?

Docente – Depende. Tem alturas que não. Tem alturas que pronto chega-se a um ponto como não tens argumento para... vai o documento.

Entrevistadora – Achas que a mobilidade docente, pode condicionar de alguma forma a participação, dos vários elementos do departamento? Imagina que as pessoas...

Docente – A mobilidade, a mudança de funções, digamos.

Entrevistadora – Não, a entrada de pessoas novas.

Docente – De pessoas novas? Eu acho que não, eu acho que é sempre... para mim o novo para mim traz sempre coisas boas, para mim. É por isso que eu muitas vezes concordo até que os professores mudem, porque eu já mudei de escola várias vezes e isso para mim é ótimo, porque uma pessoa conhece novas realidades e acho que elementos novos traz sempre uma lufada de ar fresco.

Entrevistadora – Vantagens.

Docente – É, acho que sim!

D. Trabalho

Entrevistadora – Relativamente ao item do trabalho, como é que tu descreves o trabalho desenvolvido nas reuniões do departamento? Quais são os assuntos tratados? E se tu sentes que aquilo é mais um órgão de informação ou de deliberação. Portanto, pensando nas ordens de trabalho eu estou-me mesmo a cingir às ordens de trabalho. Quais são os assuntos tratados nas reuniões?

Docente – Normalmente o primeiro ponto é sempre as informações que são dadas do pedagógico anterior.

Entrevistadora – E essas informações, são, dados nas reuniões?

Docente – São enviadas por *e-mail* e pronto.

Entrevistadora – São discutidas nas reuniões? Ou não?

Docente – Não, discutidas não.

Entrevistadora – E se vocês tiverem dúvidas em relativamente a essas informações?

Docente – Muito honestamente nunca se discutiu nenhuma informação. São dadas e pronto.

Entrevistadora – Portanto parte-se do princípio que toda a gente leu e toda a gente percebeu? E depois o resto dos assuntos?

Docente – Depois o resto dos assuntos, só seguimos a ordem de trabalhos. Discutem-se os assuntos.

Entrevistadora – Que vai variando mais ou menos... relativamente ao que se faz durante o ano, atividades?

Docente – Ah, sim! Sim tem a ver com atividades realizadas por exemplo, tem a ver com documentos que sejam necessários estruturar, tem a ver com atividades que se precisa de fazer para programar transportes e visitas de estudo, atividades do departamento, atividades de articulação, no fundo são as atividades todas que vamos realizando ao longo do ano.

Entrevistadora – Achas que existe verdadeiro trabalho colegial no departamento? E de que forma?

Docente – Trabalho colegial, queres dizer, se realmente há?

Entrevistadora – Trabalho de grupo?

Docente – De grupo. Ahhhh...

Entrevistadora – Pode ser, até, entre alguns grupos...ou, ou, ou...

Docente – É assim O que se nota, noto, o departamento tem de facto trabalho de grupos. «Trabalho de grupos». Por grupos tem a ver com a, por exemplo a proximidade de escolas. Para mim é mais fácil lidar com a, b, c e isso no fundo para mim não é, não é, não deixa de ser benéfico porque cada um... e até mesmo por afinidades por escolas, por proximidade de escolas. E depois no fundo estamos a trabalhar todos para um trabalho em conjunto, que depois é levado no fundo para o departamento. Acho que é um trabalho de grupo que foi realizado por grupos, pelos vários grupos do departamento.

Entrevistadora – Achas que nos últimos anos aumentou o trabalho burocrático do coordenador?

Docente – Parece-me que sim, parece-me que sim, porque de facto a exigência é maior a nível de documentação.

Entrevistadora – Que tem que, que ...

Docente – ... que, que preparar, que entregar, que dar a conhecer, eu acho que sim senhora, o trabalho do coordenador a nível burocrático aumentou, acho que sim.

Entrevistadora – Achas que relativamente, portanto, comparativamente com o que era antigamente, o coordenador de departamento tem mais uma função de controlo dos professores do que o que tinha antigamente?

Docente – A partir do momento... A partir do momento que é responsável também pela avaliação dos professores, sim, sim.

Entrevistadora – E tu, sentes isso? Neste caso?

Docente – Sinto, sinto, sinto. Sinto. Completamente. Eu acho que não era por aí.

Entrevistadora – Portanto não deveria sentir-se...

Docente – Não se devia sentir. Até pode, até pode ter essa função sim, mas não se deveria sentir.

Entrevistadora – Achas que as pessoas depois ficam inibidas?

Docente – Exatamente! Há ali um constrangimento da parte dos colegas porque a gente sabe perfeitamente que depois não.... Depois é assim: há sempre aquele receio de dares aquele passo porque nunca não sabes até que ponto vai ser recetiva ou não.

Entrevistadora – Achas que o coordenador consegue desenvolver a articulação dos vários professores do departamento? Consegue realmente que as escolas, as várias escolas consigam articular o trabalho?

Docente – É complicado, é complicado é assim: é difícil quer pela distância das escolas, quer pela falta de transportes, depois não há verbas por muita boa vontade que tenha é difícil porque onde é que nós vamos daqui para lá sem transportes e sem dinheiro. Temos é que pensar e adaptar as coisas à nossa realidade. Não podemos é programar as coisas e dizer sim senhora, vamos fazer, todo o departamento e realmente era o ideal, mas não é viável, porque muitas vezes depois as atividades é sobrecarga de encarregados de educação de tudo o mais, porque nós, não é viável porque é muito longe. Agora é preferível fazer uma e pronto, aí sim apostamos todos, agora estar a fazer várias atividades que aí depois sobrecarrega toda a gente e toda a gente não é?

Entrevistadora – No teu departamento partilham-se ideias e materiais?

Docente – Sim, no início fazíamos e fazemos e continuamos a fazer uma reunião informal por mês, para partilha de informações, partilha de ideias, digamos que, era as tais reuniões que nós fazíamos aqui há uns anos, as reuniões de núcleo que era para isso precisamente. Continuamos, voltamos a fazer as reuniões informais, que é uma vez por mês reunimos numa escola, onde partilharmos as ideias, as atividades que estamos a fazer, o que vamos fazer e mesmo a nível de organização de trabalho.

Entrevistadora – Essas reuniões não são formais?

Docente – São reuniões informais.

Entrevistadora – Portanto, vocês arranjaram uma forma, de estarem todos juntos para, sem ter que ser formalmente...

Docente – Exatamente, de nos juntarmos para até mesmo para partilharmos trabalhos, porque muitas vezes já, uma pessoa chega a um ponto: “o que é que eu faço?” e basta uma ideia doutra colega e a gente já... e até mesmo, às vezes até para uniformizarmos um bocado as coisas, porque para não se gerar aquele, numa escola A faz-se isto na escola B faz-se aquilo, tentamos que isto é um departamento, dentro do departamento que as coisas sejam uniformes, os trabalhos.

Entrevistadora – Tu sentes, que existe um afastamento entre o coordenador e os professores do departamento, quando é preciso tomar uma decisão?

Docente – É assim, quando é preciso tomar uma decisão, eu não acho que haja esse afastamento, até porque ela tem necessidade e faz isso, de que as colegas falem. Agora, digamos que, muitas vezes há também por parte de determinadas colegas, e eu falo por mim, às vezes aquele... fico de pé atrás, fica-se um bocado de pé atrás, porque não sei até que ponto a receção vai ser boa ou má do lado de lá.

E. Liderança

Entrevistadora – Relativamente à liderança, como é que tu descreves o tipo de liderança que é exercido pelo coordenador de departamento?

Docente – Eu primeiro, é assim, para mim, liderar não é chefiar. Liderar é chefiar sim, mas não com aquele intuito de chefe. Porque um líder não é um chefe. Um líder é alguém que consegue fazer dentro de determinado grupo fazer o..., digamos, com que aquele grupo se mantenha unido, com que aquele grupo debata, com que aquele grupo, saia de lá algo construtivo e não, que eu quero, posso e mando.

Entrevistadora – Então, tu estás-me a descrever o líder eficaz?

Docente – Sim!

Entrevistadora – Portanto, para ti o líder eficaz é aquele que consegue?

Docente – Que promove, Que promove, digamos, que consegue fazer que, no grupo flua trabalho, e que não seja imposto, mas que naturalmente saia e faz a união do grupo, faz, porque é o que eu digo, chefe para mim não é chefe é líder é.... e eu costumo dizer que um chefe não tem subordinados, o líder tem colaboradores, é aquela pessoa que consegue criar no seu ambiente de trabalho, os colaboradores para levar a cabo com eficácia o seu trabalho. Porque só assim é que ele consegue.

Entrevistadora – Mas, tu estás-me a falar aquilo que tu acharias? Não é? Portanto eu tinha aqui uma questão que era o que é que tu consideras um coordenador eficaz? Pronto: Tu já descreveste, agora eu queria que me descrevesses o tipo de liderança que é exercido pelo, exercido pelo coordenador de departamento?

Docente – O tipo de liderança! É assim: Nota-se um bocado em determinadas atitudes e determinados assuntos:” eu sou o chefe, o coordenador”. Depois é assim, há alturas que o próprio departamento tem que mostrar, então, vamos-nos unir porque temos que mostrar.

Entrevistadora – Dirias que é uma liderança democrática? Pode ser uma liderança de cima para baixo, portanto, tu tens o chefe lá em cima. Há vários tipos de liderança não é? Tens o chefe lá em cima e os subordinados, como tu disseste ...

Docente – Mas não é assim. No departamento em questão, o que é que eu acho? Tem alturas, em que se nota mesmo: chefe e subordinados cá em baixo. E era aquilo que eu disse há bocado, tem outras alturas quando tem que mostrar o departamento, temos que estar todos juntos. Eu acho que isto não é...

Entrevistadora – Então, essa união é sempre fictícia?

Docente – Tem momentos que sim! Tem momentos que sim. Não é uma união. Porque depois as coisas fazem-se, mas há sempre aquela....o senão, não é, não devia ser assim, mas agora foi assim e acabou. E não pode ser assim, nós temos que estar recetivos.

Entrevistadora – De que forma é que tu achas que essa liderança, essa forma de liderar, influencia o departamento?

Docente – Completamente, influencia completamente. Porque à partida, é assim enquanto que, eu no departamento sou ouvida sou valorizada, sou aceite, aquilo que eu digo não: “agora espera aí que agora não és tu”, eu dá-me vontade de trabalhar, Quando uma pessoa me corta digamos, entre aspas, a palavra, e “espera aí que agora não és tu”, e espera vamos ver, depois já morre aquela ideia com que tu vais, aquela vontade com que tu vais, e já não participas da mesma forma. Já não ficas mais recetivo. E depois é assim, depois o valorizar constantemente A, B, e C, valorizar constantemente A, B, e C, não podemos ir por aí. Eu acho que todos os elementos do grupo são importantes. Todos.

Entrevistadora – Então, e nesse sentido, tu achas que existem líderes informais no departamento?

Docente – Sim, sim, sim. Sim, sim,

Entrevistadora – Existem líderes informais!

Docente – Informais!

Entrevistadora – Mas isso se calhar não tem muito a ver com... quer dizer: não diz muito bem com o tipo de liderança que a coordenadora exerce. Portanto, se por um lado, ela é de cima para baixo, automaticamente não deveria permitir, supostamente...

Docente – Pois não deveria, mas tem alturas, que não consegue. Portanto, lá está, porque ela não exerce.....porque claro se a sua liderança é de uma forma imposta, depois já não consegue fazer valer essa liderança perante os outros elementos do grupo, porque ela também não é constante, não é uma constância e não ouve e ouve quando dá jeito, ouve quando é preciso, quando em determinadas situações, mas quando é preciso não ouve, e depois isso sente-se,

sente-se quem está do outro lado, sente que de facto ali não há uma liderança que não é baseada na.... eu quero posso e mando, mas baseada no valor de vamos fazer, vamos ser, e vamos andar para a frente. E isso começa-se a sentir. E depois há outras pessoas que querem apanhar o pulso e eu também sei, eu também quero, eu também posso. Põem em questão muitas vezes aquilo que o coordenador diz, e muitas vezes não é por aí. Quando, quando...

Entrevistadora – Mas então esses líderes informais são sempre no sentido de pôr a...a...

Docente – Em questão. Em questão. E de fazer valer-se...

Entrevistadora – Pois, e não de colaborar?

Docente – E de fazer valer-se a si próprio. Eu fiz, eu aconteci! Quando não é assim. Mesmo a nível de atas, eu não concordo que constantemente se tenha que valorizar A, B, e C, quando é um trabalho de departamento, acho que o departamento é que tem que ser valorizado, porque senão então íamos pegar em ninharias: o professor x fez isto o professor x fez aquilo. Se fizermos todos com intuito do departamento, agora quando há que valorizar pessoalmente, aí que o trabalho seja pessoal, na escola desse colega ou o trabalho específico do colega. Agora para departamento estar a valorizar constantemente as mesmas pessoas em detrimento de outras, eu não acho isso correto.

Entrevistadora – Gostavas de acrescentar mais alguma coisa?

Docente – Agora o que eu gostava de acrescentar é assim. Eu acho que nós precisamos de, nas lideranças, precisamos de pessoas que apostem na mudança, mas que é assim: mesmo para nós conseguirmos dar resposta ao ensino que temos hoje, precisamos de inovar precisamos de estar abertos à mudança. Eu costumo dizer que a mudança faz bem e a mim fez-me sempre bem a mudança e acho que nós precisamos mesmo de mudança. Mas isto é mesmo a minha opinião pessoal. Mesmo a minha opinião pessoal.

Entrevistadora – Muito obrigada!